

Lauterbach, Uwe

## Grundfragen und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung

*Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1989, 59 S. - (BAP; 1A)*



Quellenangabe/ Reference:

Lauterbach, Uwe: Grundfragen und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung. Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1989, 59 S. - (BAP; 1A) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-20048 - DOI: 10.25656/01:2004

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-20048>

<https://doi.org/10.25656/01:2004>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

Oberstudienrat

Uwe Lauterbach M. A.

## **Berufs- und Arbeitspädagogik**

**BAP 1A**

**Grundfragen und Rechtsgrund-  
lagen der Berufsbildung**

Grundfragen und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ..... 1

Lektion 1

1 Ausbilderfunktion, Bedingungs- und Entscheidungsfelder ..... 3

1.1 Ausbildcrfunktion, Ausbildcrqualifikation ..... 3

1.2 Ausbildungsordnung ..... 6

1.3 Lernorte ..... 6

1.4 Lehrpläne, Rahmenpläne der Berufsschule ..... 7

1.5 Rechtlche Bestimmungen..... 7

1.6 Auszubildende und Ausbildungszeit ..... 8

1.7 Ausbildungsmethode ..... 8

Zusammenfassung ..... 9

Wiederholungsaufgaben ..... 9

Lektion 2

2 Das Schul-, Ausbildungs- und Hochschulwesen in der Bundesrepublik  
Deutschland ..... 11

2.1 Kompetenzen und gesetzliche Grundlagen im Bildungs- und  
Ausbildungswesen..... 11

2.2 Schul- und Berufsschulpflicht..... 12

2.3 Schulstufen und Schultypen ..... 13

2.4 Sekundarschulen ..... 13

2.5 Grundtypen beruflicher Schulen und Duales System der  
Berufsausbildung..... 15

2.6 Hochschulwesen ..... 18

2.7 Weiterbildung ..... 19

Zusammenfassung ..... 19

Wiederholungsaufgaben ..... 20

Lektion 3

3 Das Duale System in der Berufsausbildung ..... 21

3.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt .... 21

3.2 Lernorte in der Berufsausbildung ..... 22

3.3 Finanzierung der beruflichen Bildung ..... 24

3.4 Prüfungswesen ..... 25

3.5 Zuständige Stellen und sonstige Institutionen ..... 25

3.6 Lehrende in der Berufsausbildung ..... 26

3.7 Erwachsenenausbildung: Weiterbildung, Umschulung,  
Rehabilitation ..... 27

Zusammenfassung ..... 28

Wiederholungsaufgaben ..... 29

Lektion 4

4 Grundlagen des Berufsbildungsrechts ..... 30

4.1 Rechtsquellen der Berufsbildung ..... 30

4.2 Berufsbildungsgesetz ..... 32

Zusammenfassung ..... 35

Wiederholungsaufgaben ..... 35

Lektion 5

5	Berufsausbildungsverhältnis und Berufsausbildungsvertrag .....	36
5.1	Vertragsabschluß .....	36
5.2	Nichtige Vereinbarung .....	36
5.3	Beginn und Dauer der Berufsausbildung .....	36
5.4	Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit, Probezeit ....	37
5.5	Zahlung und Höhe der zu gewährenden Vergütung, Urlaub .....	37
5.6	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses .....	38
5.7	Rechte und Pflichten der Vertragspartner im Rahmen des Berufsausbildungsverhältnisses .....	39
	Zusammenfassung .....	40
	Aufgaben zur Selbstüberprüfung .....	40

Lektion 6

6	Arbeits- und Sozialrecht, Jugendschutzgesetz .....	41
6.1	Betriebsverfassungsgesetz .....	41
6.2	Tarifvertragsrecht .....	43
6.3	Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitornung und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften .....	43
6.4	Unfall- und Gesundheitsschutz .....	44
6.5	Arbeits- und Ausbildungsförderung .....	44
6.6	Schutz der Jugend .....	45
	Zusammenfassung .....	45
	Aufgaben zur Selbstüberprüfung .....	46

Anhang

A.	Lösungen zu den Aufgaben zur Selbstüberprüfung .....	47
B.	Literaturverzeichnis .....	52
C.	Abkürzungen .....	53
D.	Sachwortverzeichnis .....	54
E.	Korrekturaufgaben .....	56

## Einleitung

Der Techniker übt fachliche und organisatorische Aufgaben im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit aus. Techniker sind Fachkräfte in Konstruktion und Fertigung. Sie arbeiten hauptsächlich mit Ingenieuren und Facharbeitern zusammen. Der Facharbeiter kann nach einer Berufspraxis und nach der Teilnahme an Vollzeit-, Teilzeit- oder Fernlehrgängen die staatliche Technikerprüfung ablegen. Er hat damit eine Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz durchlaufen. Diese Aufstiegsfortbildung führt zur Höherqualifizierung und ermöglicht das Erreichen von attraktiveren betrieblichen Positionen. Der Techniker konzentriert sich auf fachliche und organisatorische Aufgaben im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit. Die Berufserziehung wird nur in seltenen Fällen Mittelpunkt seiner Berufsarbeit. Als Ausbildungsbeauftragter, der zusätzlich zu seiner Haupttätigkeit Berufsausbildung an seinem Arbeitsplatz durchführt, hat der Techniker Jugendliche zu betreuen, die in einer Berufsausbildung in einem technischen Beruf stehen.

Der Techniker kann auch Personalverantwortung ausüben. Für diese Tätigkeit sind berufspädagogische Grundlagen erforderlich. Auch bei dem Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern sowie im privaten Bereich erweisen sich die Kenntnisse über pädagogisch-psychologische Zusammenhänge als sehr hilfreich. Pädagogisch-psychologische Kenntnisse sind besonders wichtig im Bereich von Bildung und Berufsausbildung.

Die Berufsausbildung findet in der Bundesrepublik Deutschland im Dualen System statt. Nach einer einleitenden Lerneinheit, in der die wichtigsten Ausbildungsaufgaben beschrieben und in den Gesamtzusammenhang der Bedingungs- und Entscheidungsfelder der Ausbildungswirklichkeit eingeordnet werden, wird der organisatorische und rechtliche Rahmen des Bildungs- und Berufsbildungssystems übersichtartig dargestellt. Die weiteren Lerneinheiten in diesem Lehrbrief befassen sich mit psychologischen und berufspädagogischen Themen.

Die Lehrbriefe Berufs- und Arbeitspädagogik 1A und 2A enthalten die folgenden Fachgebiete:

1. Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland
2. Rechtsgrundlagen der Berufsbildung
3. Der Jugendliche in der Ausbildung
4. Planung und Durchführung der Ausbildung.

In diesen zwei Lehrbriefen werden die berufs- und arbeitspädagogischen Grundlagen übersichtartig dargestellt. Sollte ein Techniker nach seiner Aufstiegsfortbildung innerhalb seiner beruflichen Tätigkeit immer mehr in den Ausbildungsbereich hineinwachsen, so sind weitere vertiefende Lehrgänge erforderlich. Eine ausgezeichnete Grundlage sind dann die Lehrbriefe der Studiengemeinschaft Darmstadt BAP 1 - 8. Diese Fortbildung wird dann meistens mit der Ausbilderzeugungsprüfung abgeschlossen.

Für die Bearbeitung der Lehrbriefe sind die folgenden Hilfsmittel empfehlenswert:

- Ausbildung und Beruf. Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. Herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn. Neueste Ausgabe. **Wo zu erhalten?:** Kostenlos beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Postfach 200108, 5300 Bonn 2

- Ausbildungsordnungen für die neugeordneten industriellen Metallberufe: Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Konstruktionsmechaniker, Anlagenmechaniker, Automobilmechaniker,
- Ausbildungsordnungen für die neugeordneten industriellen Elektroberufe: Elektromaschinenmonteur, Energieelektroniker, Industrieelektroniker, Kommunikationselektroniker

**Wo zu erhalten?:** Gegen eine geringe Gebühr bei einer zuständigen Stelle in der Nähe Ihres Wohnsitzes (Industrie- und Handelskammer, Abteilung Berufsbildung). In der Broschüre "Ausbildung und Beruf" finden Sie die Anschrift der zuständigen Stellen. Auch die Ausbildungsabteilung im Betrieb kann Auskunft geben.

## Lektion 1

# 1 Bedingungs- und Entscheidungsfelder der Berufsausbildung

*Sie werden nach dieser ersten Lektion in der Lage sein,*

- *die Funktionen und Qualifikationen der betrieblichen Ausbilder zu erläutern,*
- *die wichtigsten Bedingungs- und Entscheidungsfelder übersichtartig zu beschreiben,*
- *an Beispielen zu verdeutlichen, daß die verschiedenen Bedingungs- und Entscheidungsfelder sich gegenseitig beeinflussen und voneinander abhängig sind.*

## 1.1 AUSBILDERFUNKTION, AUSBILDERQUALIFIKATION

Schon im Mittelalter finden sich weitverbreitete Formen geregelter Ausbildung in der Meisterlehre des Handwerks. Diese Lehre war gekennzeichnet durch die enge Bindung zwischen Meister und Lehrling. Der Meister war nicht nur für die Ausbildung verantwortlich (Ausbildender), sondern er führte diese auch selbst durch (Ausbilder).

Seit der Entwicklung der arbeitsteiligen Industriegesellschaft mit viel größeren Betriebseinheiten veränderte sich die Ausbildungssituation grundsätzlich. Personen mit unterschiedlichsten Qualifikationen werden mit mehr oder weniger umfangreichen Ausbildungsaufgaben beauftragt. In Industriebetrieben ist die Arbeitsteilung weit fortgeschritten. Gerade in der Großindustrie wird die gewerbliche Ausbildung getrennt von der Produktion am **Lernort innerbetriebliche Lehrwerkstatt** durchgeführt. Hier ist fast jeder Ausbilder hauptberuflich tätig. Demgegenüber nimmt in mittleren Betrieben die nebenberufliche Ausbildertätigkeit zu. In kleineren Betrieben wird sie fast zum Regelfall.

§ 6 (1) 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bestimmt die Aufgabe des **Ausbildenden** grundsätzlich:

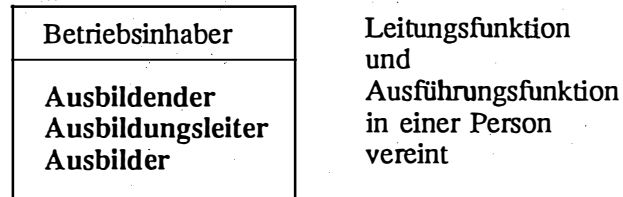
“Der Ausbildende hat dafür zu sorgen, daß dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, daß das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann “

Der Ausbildende ist für die Berufsausbildung verantwortlich. Sollte zwischen einer nicht bestandenen Abschlußprüfung und einer unzureichenden Ausbildung ein Zusammenhang bestehen, so kann der Auszubildende seinen Rechtsanspruch einklagen. Der Berufsausbildungsvertrag (§ 3 u. 4 BBiG) wird deshalb zwischen Ausbildenden und Auszubildenden abgeschlossen.

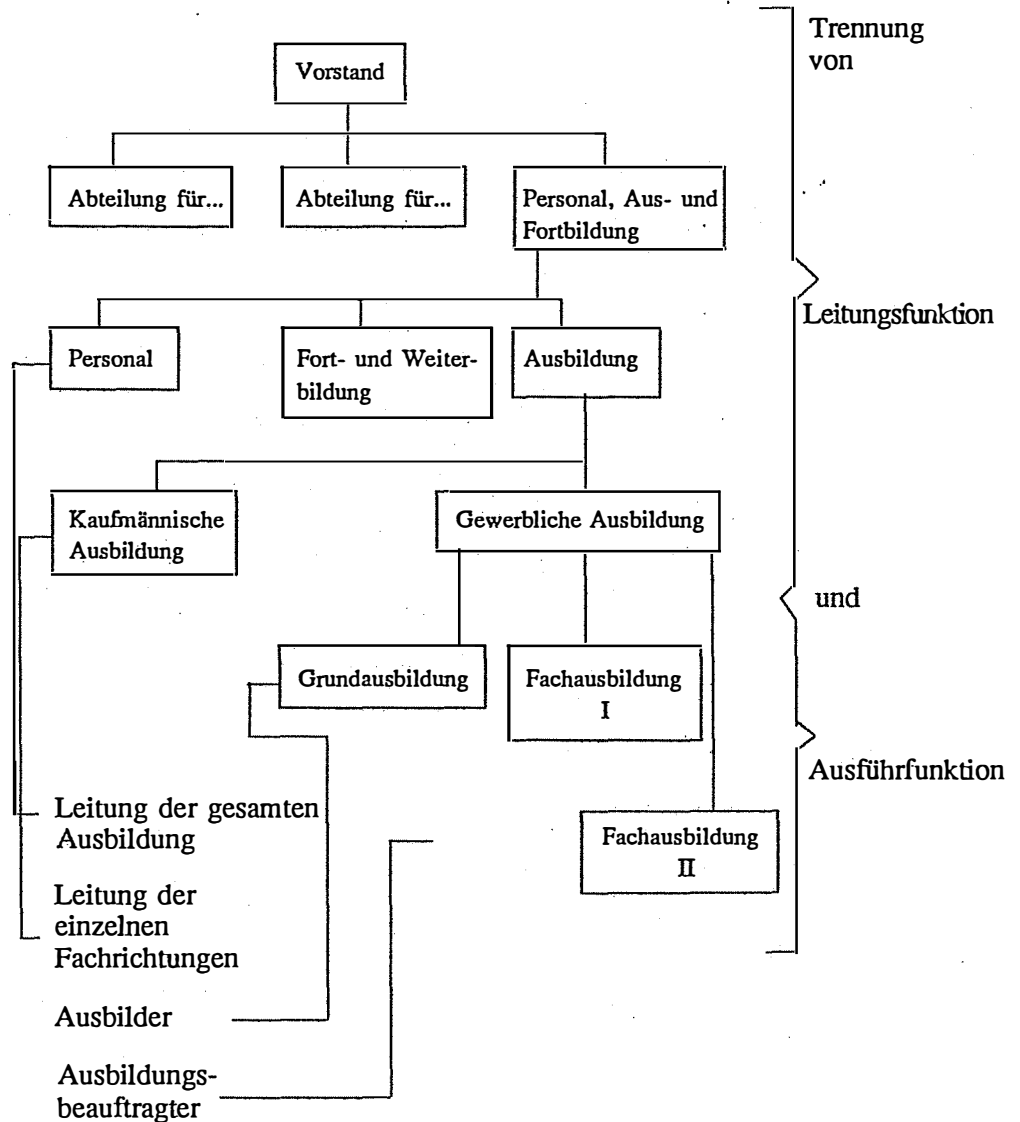
In mittleren und größeren Betrieben führt der Ausbildende die Ausbildung kaum selbst durch. Er beauftragt andere im Betrieb tätige Personen haupt- oder nebenberuflich mit der Ausbildung (§ 6 (1), 2 BBiG).

Die Personen, die von Ausbildenden mit der Berufsausbildung beauftragt sind, werden **Ausbilder** genannt.

## KLEINERES UNTERNEHMEN



## GRÖßERES UNTERNEHMEN



*Abb. 1.1: Struktur der Ausbildungsabteilung*

Abhängig von der Betriebsstruktur und der Betriebsgröße werden die Aufgaben des Ausbilders weiter aufgeteilt. Während sich in größeren Unternehmen der Ausbildungsleiter überwiegend mit organisatorischen Aufgaben auseinandersetzt, muß die entsprechende Funktion in kleineren und mittleren Betrieben mit vielen anderen Aufgaben übernommen werden. Direkt mit der Ausbildung befaßt sind immer der Ausbilder und der Ausbildungsbeauftragte.



## Ausbilder

Der Ausbilder besitzt entsprechende Fachkenntnisse und Berufserfahrung. In vielen Betrieben finden wir in dieser Funktion Industrie- oder Handwerksmeister, Techniker und Facharbeiter. Auch hier bestimmen Betriebsgröße und Betriebsstruktur, ob die Ausbildungstätigkeit haupt- oder nebenberuflich ausübt wird.

### Ausbildungsbeauftragter, Unterweiser u.ä.

Die Auszubildenden erwerben ihre beruflichen Qualifikationen nicht nur im Ausbildungsbereich eines Betriebs. Wesentlich für die Verknüpfung mit der beruflichen Praxis sind die Ausbildungsphasen in der betrieblichen Wirklichkeit. Besonders in der Fachstufe (ab dem zweiten Ausbildungsjahr) erfolgt dort ein wichtiger Teil der Ausbildung. Facharbeiter, Meister, Techniker und kaufmännische Angestellte unterstützen als Ausbildungsbeauftragte die Arbeit der Ausbildungsabteilung. Diesem Personenkreis wird der Nachweis der **Ausbildereignungsprüfung** vom Gesetzgeber nicht verbindlich vorgeschrieben. Viele Betriebe verlangen aber von den Ausbildungsbeauftragten diese Qualifikation.

Die Ausbildertätigkeiten lassen sich in Leitungs- oder Ausführungsfunktionen unterscheiden.

Die Vorschriften des BBiG werden durch die **Ausbildereignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft** vom 20. April 1972 in der Fassung vom 24.6.1982 und dem Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern vom Bundesauschuß für Berufsbildung in der Fassung vom 25.8.1976 weiter präzisiert. Sie beschreiben die berufs- und arbeitspädagogischen Mindestanforderungen an den zukünftigen Ausbilder.

Die pädagogischen Qualifikationen des Ausbilders sind eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Ausbildung im Dualen System.

#### 1 Persönliche Eignung

(vgl. § 20 (2) BBiG)



wenn vorhanden dann



#### 2 Berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse

(vgl. § 76 BBiG)

- Abschlußprüfung in einem Ausbildungsberuf der entsprechenden Fachrichtung

oder

- Abschlußprüfung in einem aufbauenden Beruf (Dipl.-Ing., Ingenieur u.ä.)

und

- Vollendung des 24. Lebensjahre;

wenn vorhanden dann



### 3 Berufs- und arbeitspädagogische Eignung

(vgl. § 21 BBiG und Ausbildereignungsverordnung)

- Grundfragen der Berufsbildung
- Planung und Durchführung der Ausbildung
- Der Jugendliche in der Ausbildung
- Rechtsgrundlagen

*Abb. 1.2: Mindestqualifikationen des Ausbilders*

## 1.2 AUSBILDUNGSORDNUNG

Die fachliche Eignung und die pädagogische Qualifikation des Ausbilders sind gleichermaßen wichtig. Der Ausbilder muß neben der Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf seines Berufsfelds auch Berufserfahrungen nachweisen.

Der Ausbilder darf sich auf seine berufliche Erfahrung nicht verlassen. Maßgebend sind immer die Ausbildungsordnungen der entsprechenden Ausbildungsberufe. Dabei ist es unerheblich, ob die Ausbildung in einem Kleinbetrieb, in einem mittleren Unternehmen oder in einem großen Konzern erfolgt. Nach den Vorschriften des BBiG muß die Ausbildung in diesen sehr unterschiedlichen Unternehmen gleich sein.

Die Ausbildungsordnungen mit den Ausbildungsrahmenplänen und Prüfungsanforderungen sind die wichtigsten und verbindlichsten Grundlagen für die Vermittlung beruflicher Qualifikationen.

Die betrieblichen Ausbildungspläne bauen auf die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsrahmenpläne auf und übersetzen sie in die Betriebs- und Ausbildungswirklichkeit.

Auf der Grundlage dieser Vorgaben entscheiden die Ausbilder über das WAS (Inhalt, Qualifikation), WIE (Methode), WO (Lernort), WOMIT (Unterweisungsmittel), WANN (Zeitpunkt, Umfang).

## 1.3 LERNORTE

Die in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse werden an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Lernorten vermittelt.

Bei der Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen sind mindestens die Lernorte **Betrieb** und **Berufsschule** vorhanden. Teilweise erfolgt eine Vermittlung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse am Lernort einer **überbetrieblichen Ausbildungsstätte**. Auch innerhalb des Betriebs muß zwischen dem Lernort Betrieb (Ausbildung am Arbeitsplatz: on-the-job training) und dem Lernort Lehrwerkstatt (Ausbildungslabor, Übungsbüro etc.) unterschieden werden. Sie haben unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Dualen Systems wird im **Lernortverbund** ausgebildet. Verschiedene Betriebe, die wegen fehlender Eignung nicht als Einzelbetrieb ausbilden dürfen, schließen sich mit überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Schulen zusammen, um so in einem oder mehreren anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden zu können.

Um ein optimales Ausbildungsergebnis zu erreichen, müssen Ausbilder, die an den einzelnen Lernorten tätig sind, organisatorisch-fachliche und pädagogische Ausbildungsmaßnahmen untereinander abstimmen.

#### 1.4 LEHRPLÄNE, RAHMENLEHRPLÄNE DER BERUFSSCHULE

Der größte Teil des Berufsschulunterrichts erfolgt in fachtheoretischen Fächern wie Technische Mathematik, Technologie und Technische Kommunikation. In jedem Bundesland gibt es (Rahmen-)Lehrpläne für den Theorieunterricht. Im Berufsfeld Metall beginnt der Unterricht im ersten Lehrjahr auf der Gesamtbreite des Berufsfeldes (Berufliche Grundbildung). Eine Spezialisierung auf Berufsgruppen erfolgt im zweiten Ausbildungsjahr (**Fachstufe I**) (z.B. Industriemechaniker) und wird im dritten und vierten Ausbildungsjahr (**Fachstufe II**) noch weiter bis zum Einzelberuf (z.B. Industriemechaniker, Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik) fortgeführt.

In allen Bundesländern gibt es unterschiedliche Lehrpläne. Um eine Abstimmung zwischen den verschiedenen (Rahmen-)Lehrplänen der elf Bundesländer für einen bestimmten Beruf und der entsprechenden Ausbildungsordnung zu ermöglichen, werden seit 1972 durch einen Koordinierungsausschuß der Bildungs- und Erziehungsminister der Bundesländer (**Kultusministerkonferenz**) ländereinheitliche **Rahmenlehrpläne** als Anlage zu den Ausbildungsordnungen entwickelt.

#### 1.5 RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Die verbindliche Ausbildungsordnung und die schulischen Rahmenlehrpläne sind rechtlich verbindliche Bestimmungen. Neben dieser offensichtlichen Grundlage existieren eine Reihe von weiteren Vorschriften mit rechtsverbindlichem Charakter. Sie wirken direkt auf die Ausbildung ein. Die wichtigsten sind:

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Berufsbildungsförderungsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Verordnung zur Verbesserung der Ausbildung Jugendlicher  
Sie ergänzt das JArbSchG.
- Unfall- und Gesundheitsschutzvorschriften durch Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften
- Handwerksordnung
- Tarifverträge  
Sie enthalten oft Vorschriften zur Arbeitszeit und zum Urlaub, teilweise auch zur Durchführung der Ausbildung und Fortbildung.
- Gesetze zur Berufsschulpflicht und zum Bildungsurlaub der einzelnen Bundesländer

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)  
Betriebsrat und Jugendvertretung können im Bereich der Berufsausbildung mitbestimmen
- Anrechnungsverordnungen: Für das Berufsgrundbildungsjahr und die Berufsfachschule existieren für einzelne Ausbildungsberufe detaillierte Anrechnungsverordnungen. Bei Vorlage der entsprechenden Unterlagen steht dem Auszubildenden dann eine Ausbildungszeitverkürzung zu.

Eine ausführliche Darstellung dieser Rechtsgrundlage erfolgt in der vierten, fünften und sechsten Lektion.

## 1.6 AUSZUBILDENDE UND AUSBILDUNGSZEIT

Der Mindeststandard an Fertigkeiten und Kenntnissen ist für jeden Ausbildungsberuf in der Ausbildungsordnung festgelegt. Dementsprechend sind trotz unterschiedlicher Leistungsfähigkeit die Zwischen- und Abschlußprüfungen für jeden Auszubildenden gleich.

Unabhängig von der Schulbildung und Leistungsfähigkeit der Lernfähigkeit jedes einzelnen Auszubildenden sowie den Möglichkeiten der Ausbildungsbetriebe muß ein Mindeststandard an Kenntnissen und Fertigkeiten erreicht werden.

Die individuelle Ausbildungsgestaltung wird durch diese Vorgaben direkt beeinflusst. Trotz einer Verkürzung der Ausbildungszeit können aufbauende weiterführende Fertigkeiten und Kenntnisse an viele Auszubildende vermittelt werden. Anderen Auszubildenden wird erst durch besondere Förderung der Erwerb und der Nachweis eines obligatorischen Mindeststandards garantiert. Die Anrechnungsverordnungen für das Berufsgrundbildungsjahr und die Berufsfachschule führen zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit. Auch für diese besondere Gruppe der Auszubildenden müssen spezielle Ausbildungspläne aufgestellt werden. Der Einfluß der individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden auf die Gestaltung der Ausbildungspläne ist offensichtlich.

## 1.7 AUSBILDUNGSMETHODE

In der konkreten Ausbildungssituation muß der Ausbilder die methodische Fragestellung beantworten: Wie sollen die in den Ausbildungsordnungen skizzierten und in den Ausbildungsplänen exakt ausformulierten Fertigkeiten und Kenntnisse an den Auszubildenden vermittelt werden? Die in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Bedingungen beeinflussen direkt die Entscheidungen im Feld der Ausbildungsmethoden. Der Ausbilder muß in Abhängigkeit von diesen Bedingungsfeldern einerseits und den persönlichen Voraussetzungen der Auszubildenden andererseits die passende Verfahrensweise (Methode) auswählen. Sie muß mit großer Wahrscheinlichkeit zur Vermittlung der zu erreichenden Fertigkeiten und Kenntnisse führen.

### Beispiel 1.1:

Der Unterweisungsinhalt "Messen mit dem Meßschieber" wird sehr unterschiedlich vermittelt. Der eine Auszubildende kann durch die Theorie erklärende schriftliche Unterlagen zum Verständnis über den Nonius kommen. Demgegenüber braucht ein anderer Auszubildender die direkte Unterstützung des Ausbilders bei den Meßübungen. Nur durch konkrete Anschauung, durch besondere Erläuterungen des Ausbilders und durch praktische Übungen mit dem Meßschieber läßt er sich an das Unterweisungsziel heranführen.

Die im Anschluß an die Unterweisung durchgeführte Kontrolle gibt dem Ausbilder Auskunft über die erreichten Fertigkeiten und Kenntnisse. Dieser Istzustand wird mit der Vorgabe (Soll) verglichen. Bei unbefriedigenden Ergebnissen muß eine Korrektur der eingesetzten Methoden erfolgen.

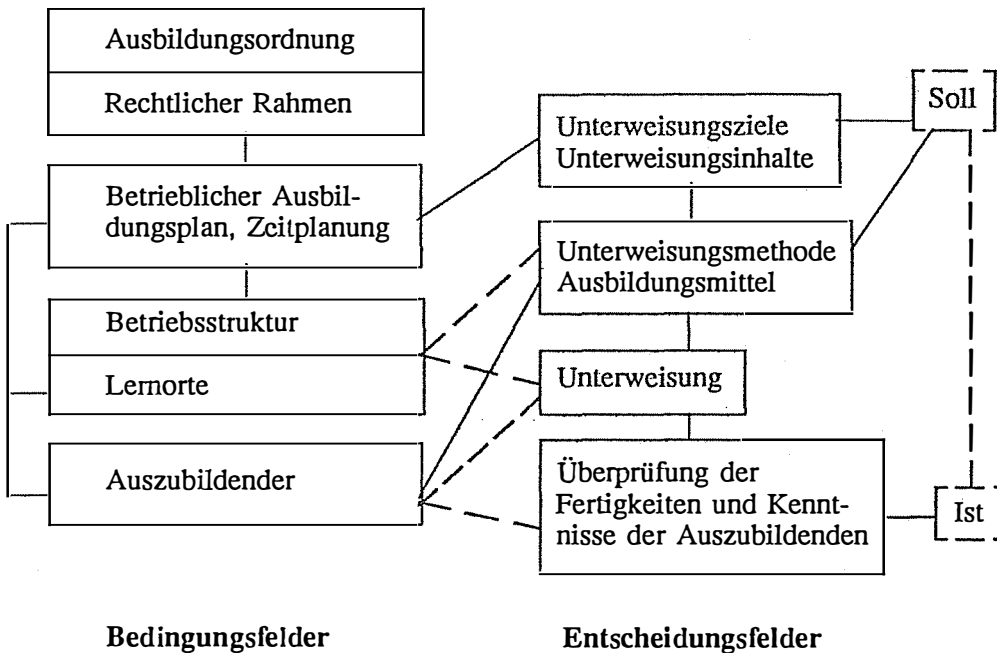


Abb. 1.3: Gegenseitige Beeinflussung von Bedingungs- und Entscheidungsfeldern

## ZUSAMMENFASSUNG

Im Mittelpunkt der Ausbildertätigkeit stehen die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen durch die Unterweisung an den Auszubildenden. Diese Aufgabe des Ausbilders nennen wir Ausführungsfunktion. Außerdem hat er planende und koordinierende Aufgaben. Diese Tätigkeit wird Leitungsfunktion genannt.

Um die Leitungs- und die Ausführungsfunktion ausüben zu können, muß der Ausbilder pädagogische, didaktische und methodische Entscheidungen treffen. Wesentliche und unverzichtbare Entscheidungsgrundlagen sind die Bedingungs-felder (Ausbildungsordnung, rechtliche Bestimmungen, Betriebsstruktur, Rahmenlehrpläne, betrieblicher Ausbildungsplan).

Zur Bewältigung dieser Aufgaben müssen die Ausbilder persönlich, fachlich und pädagogisch geeignet sein. Das Berufsbildungsgesetz schreibt exakt vor, welche Qualifikationen im fachlichen und pädagogischen Bereich nachzuweisen sind.

## WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 1.1 Definieren Sie die Begriffe Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender.
- 1.2 Was ist ein Ausbildungsbeauftragter, welche Aufgaben hat er?
- 1.3 Welche verbindlichen Vorgaben sind die Grundlage für die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Berufsausbildung zu vermitteln sind?

- 1.4 Welche Fragen stellt sich der Ausbilder bei der Unterweisungsplanung?
- 1.5 Was ist ein Lernort? Nennen Sie verschiedene Lernorte!
- 1.6 Nennen Sie die Bedingungsfelder für die pädagogischen Entscheidungen des Ausbilders.

## Lektion 2

## 2 Das Schul-, Ausbildungs- und Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland

*Sie werden nach dieser zweiten Lektion in der Lage sein,*

- *die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Bildungs- und Ausbildungswesen zu erläutern,*
- *übersichtlich den Elementar-, Primar- und Sekundarbereich im Schulwesen zu beschreiben,*
- *die Grundtypen beruflicher Schulen zu erläutern,*
- *den Unterschied zwischen allgemeiner Schulpflicht und Berufsschulpflicht darzustellen.*

### 2.1 KOMPETENZEN UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN IM BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSWESEN

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratisch-parlamentarischer Bundesstaat. Innerhalb dieses föderativen Staatswesens haben die zehn Bundesländer und West-Berlin viele Kompetenzen. Grundsätzlich ist die Ausübung der staatlichen Befugnisse und die Erfüllung der staatlichen Aufgaben Sache der Länder. Im Grundgesetz, der Verfassung, werden die Bereiche genannt, deren gesetzliche Regelung dem Bund vorbehalten ist. Heute unterliegen fast alle wesentlichen Aufgaben der Gesetzgebung des Bundes. Eine wichtige Ausnahme ist das Bildungswesen.

Fragen des Schul- und Hochschulwesens auf allen Ebenen regeln die einzelnen Bundesländer in eigener Verantwortung.

Die Länder haben von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht und im Laufe der letzten vier Jahrzehnte Schul- und Hochschulgesetze erlassen, die oft wenig miteinander harmonieren. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) versucht seit 1948 durch Empfehlungen und Vereinbarungen zur Vereinheitlichung des Bildungswesens beizutragen. Dabei haben aber nur die Vereinbarungen rechtsverbindlichen Charakter für die einzelnen Bundesländer.

Auch das berufliche Schulwesen - eingeschlossen die Berufsschule - wird von den Kultusministerien der einzelnen Bundesländer verwaltet.

Demgegenüber liegt die Gesetzgebungskompetenz für die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung beim Bund. Der Bundestag verabschiedete 1969 die wichtigste Rechtsgrundlage, das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Auch die grundlegende Aufsicht über diesen Teil der Berufsausbildung liegt bei verschiedenen Bundesministerien und anderen staatlichen Institutionen. Die zuständigen Stellen (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) üben innerhalb ihres Kammerbezirks die Aufsicht über die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen aus.

Die Gesetzgebungskompetenz für die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung liegt beim Bund.

## 2.2 SCHUL- UND BERUFSSCHULPFLICHT

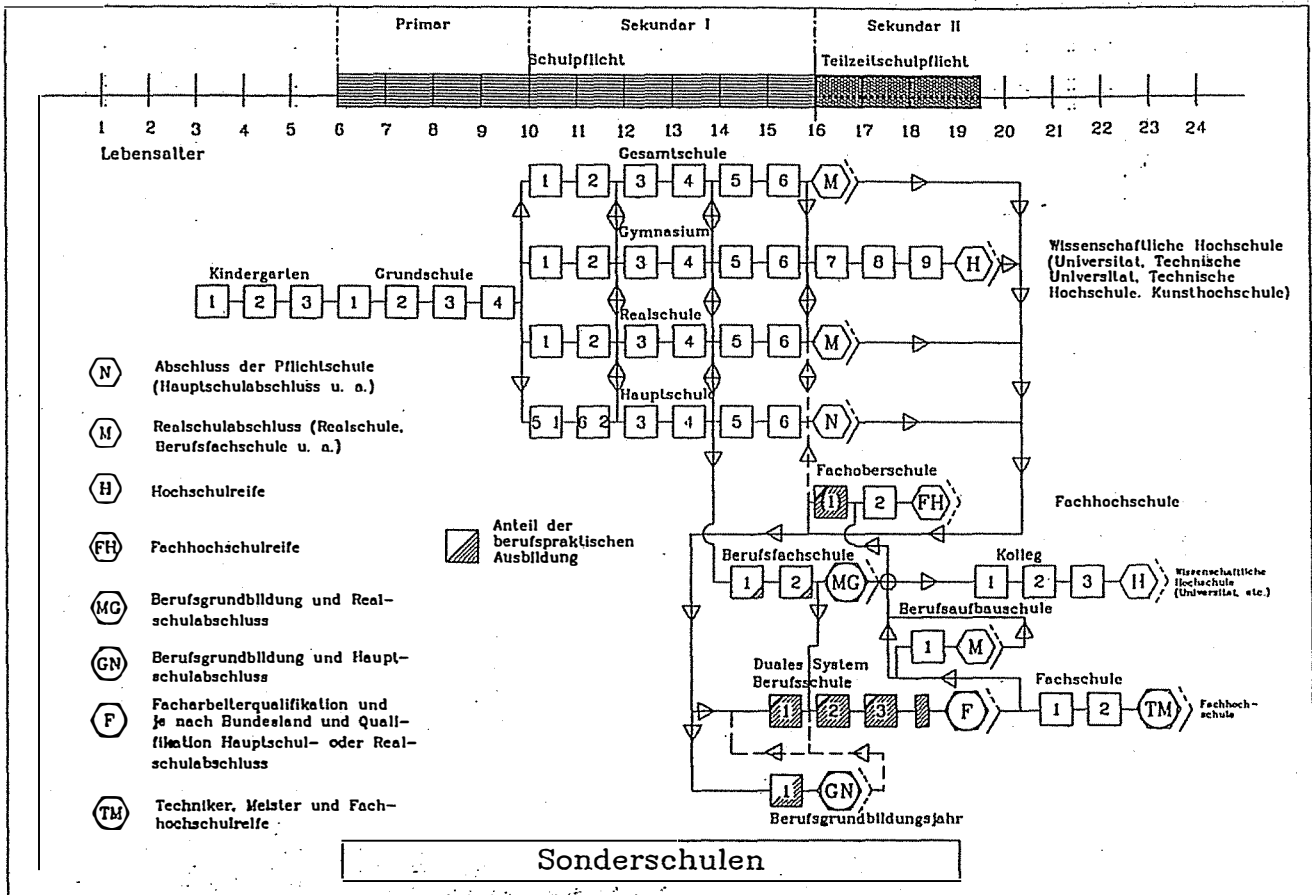


Abb.2.1: Bildungs- und Ausbildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland



In der Bundesrepublik Deutschland besteht für Kinder ab sechs Jahren die Pflicht zum Besuch einer allgemeinbildenden Schule. Diese Schulpflicht dauert neun Jahre. In einigen Bundesländern wurde sie auf zehn Jahre verlängert.

Nach dem Abschluß der Vollzeitschulpflicht unterliegen alle Jugendlichen, die nicht auf eine weiterführende Vollzeitschule im beruflichen oder allgemeinbildenden Bereich übergehen, der Berufsschulpflicht. Diese Schulpflicht wird auch Teilzeitschulpflicht genannt. Der Berufsschulunterricht ist ein Teil der Ausbildung im Dualen System. Diese Teilzeitschulpflicht dauert drei Jahre oder für Auszubildende bis zur Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses.

Für alle Kinder ab sechs Jahren besteht die Schulpflicht. Sie dauert neun bis zehn Jahre.

Die Berufsschulpflicht dauert drei Jahre für alle Jugendlichen, die nach Abschluß der Sekundarstufe I keine weiterführende Schule besuchen.

### 2.3 SCHULSTUFEN UND SCHULTYPEN

Die übersichtlich beschriebenen Schultypen gibt es in allen Bundesländern. Dabei ist es durchaus normal, daß es unterschiedliche Ausprägungen gibt.

Die Schultypen werden Stufen zugeordnet:

Stufe	Lebens- bzw. Schuljahrzuordnung	Schultyp
Elementarbereich	3.-6. Lebensjahr	Kindergarten, Kinderkrippe Vorschule
Primarbereich	1.-4. bzw. 6. Schuljahr	Grundschule, Primarschule, Orientierungsstufe, Förderstufe
Sekundarbereich I	4. bzw. 6. bis 9. bzw. 10. Schuljahr	Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule
Sekundarbereich II	ab 10. bzw. 11. Schuljahr	<b>Allgemeinbildende Schulen</b> Gymnasium, Kolleg <b>Berufliche Schulen</b> Berufsvorbereitungsjahr, Berufgrundbildungsjahr, Berufsfachschule Berufsaufbauschule, Fachoberschule, Berufsschule, (Fach-)Schulen des Gesundheitswesens.

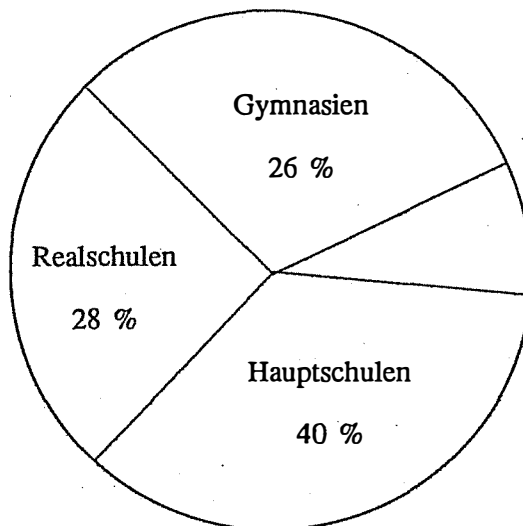
### 2.4 SEKUNDARSCHULEN

Nach dem Absolvieren einer Grundschule gehen die Schüler auf eine Hauptschule, eine Realschule oder ein Gymnasium über. Da diese Schultypen parallel und unverbunden nebeneinander existieren, wird deren Struktur auch vertikale Gliederung genannt. Als Alternative zu diesem differenzierten Sekundarschulwesen gibt es die Gesamtschule. Dieser Schultyp ohne äußere Differenzierung dauert bis zum 10. Schuljahr. Er ist horizontal gegliedert.

Die **Hauptschule** ist eine weiterführende Schule und umfaßt in der Regel fünf Schuljahre (Klasse fünf bis neun bzw. fünf bis zehn). Sie vermittelt eine allgemeine Bildung als Grundlage für eine nachfolgende Ausbildung im Dualen System oder für eine weiterführende Ausbildung an beruflichen Schulen. Außerdem bestehen in einigen Bundesländern Übergänge zu anderen weiterführenden Schulen wie Realschulen und Gymnasien. Die Hinführung zur Arbeits- und Wirtschaftswelt ist eine zentrale Aufgabe der Hauptschule.

Die **Realschule** umfaßt die Klassen fünf bis zehn. Der Abschluß der Realschule berechtigt nicht zum Studium an einer Hochschule. Er ist die Grundlage für den Übergang in Berufe im Dualen System aller Art. Außerdem berechtigt er zum Besuch von beruflichen Vollzeitschulen, die auf die Fachhochschulreife vorbereiten. Übergänge zum Gymnasium sind möglich.

Das **Gymnasium** ist eine weiterführende Schule, die im Normalfall die Klassenstufen fünf bis dreizehn bzw. sieben bis dreizehn umfaßt. Das Abschlußzeugnis des Gymnasiums, das Abitur, ist der Befähigungsnachweis zum Studium an Hochschulen (Hochschulreife).



*Abb.2.2: Verteilung der vierzehnjährigen Schüler an allgemeinbildenden Schulen nach Schulart und Geschlecht in Prozenten der gleichaltrigen Bevölkerung für das Jahr 1986*

**Gesamtschulen** sind Schulen, in denen die vorher beschriebenen Schularten in unterschiedlichen organisatorischen und inhaltlichen Ausprägungen zusammengefaßt sind.

Die meisten Absolventen von Haupt-, Real- und Gesamtschule beginnen eine Berufsausbildung im Dualen System. Ihnen bietet sich außerdem die Möglichkeit, auf ein Gymnasium überzuwechseln, um die Hochschulreife zu erwerben.

Der größte Teil der Jugendlichen beginnt nach dem Abschluß der Sekundarstufe I oder II mit einer Berufsausbildung im Dualen System.

Demgegenüber wechseln viele Absolventen der Pflichtschule ohne Schulabschluß und Sonderschulabgänger oft ohne eine Berufsausbildung direkt auf den Arbeitsmarkt über.

Auch der Erwerb der allgemeinen Hochschulreife (Abitur) führt heute nicht mehr automatisch zum Übergang in das Hochschulsystem. 1987 äußerten nur noch 61 % der Abiturienten den Wunsch, ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule zu beginnen. Diese Veränderung gegenüber dem Jahr 1970, als noch über 90 % der Abiturienten studieren wollten, hat wesentliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung im Dualen System. Heute sind über 15 % der Auszubildenden Abiturienten und fast 30 % aller Abiturienten wollen in eine Ausbildung im Dualen System übergehen. Als Gründe für diese Entwicklung werden immer wieder die nicht mehr sehr guten Berufsaussichten nach einem Hochschulstudium genannt.

## 2.5 GRUNDTYPEN BERUFLICHER SCHULEN UND DUALES SYSTEM DER BERUFSAUSBILDUNG

Welche Möglichkeiten gibt es für die Jugendlichen, die weder in eine Berufsausbildung im Dualen System noch in eine weiterführende allgemeinbildende Schule mit dem Ziel Hochschulreife übergehen wollen?

Innerhalb des beruflichen Schulwesens gibt es neben den Berufsschulen, dem schulischen Teil des Dualen Systems, eine Reihe von Alternativen, die parallel laufen, die sich ergänzen und die mit zahlreichen Varianten aufeinander aufbauen.

Die Berufsschule ist der wichtigste Schultyp innerhalb des beruflichen Schulwesens.

Die folgende Beschreibung kann deshalb nur eine typisierende Auswahl sein.

Der erste Typ vermittelt vorrangig berufliche Qualifikationen. Ein Teil dieser beruflichen Schulen schließt direkt an die allgemeinbildenden Schulen an: Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule. Dagegen bauen die Fachschulen auf die berufliche Erstausbildung im Dualen System auf. Diese beruflichen Vollzeitschulen bereiten auf die Meisterprüfung vor oder geben die Möglichkeit zum Erwerb der Technikerqualifikation. Der zweite Typ der Schulen im beruflichen Schulwesen vermittelt vorrangig eine Berechtigung (Mittlerer Bildungsabschluß, Fachhochschulreife, Hochschulreife) für den Eintritt in eine weiterführende Schule oder Hochschule.

Diese sehr unterschiedlichen Schultypen, die auch einen fachgebundenen mittleren Bildungsabschluß oder eine fachgebundene Hochschulreife vermitteln können, heben ein zentrales Merkmal der Struktur des Bildungssystems nicht auf: die institutionelle, organisatorische und curriculare Trennung von allgemeinbildendem und berufsbildendem Schulwesen. Durch die vielen Übergangsmöglichkeiten und Verzweigungen wurde die frühe Auslese der Schüler durch die im wesentlichen schichtenspezifisch bedingten Merkmale wie Schulleistung, Lehrurteil und Elternentscheidung innerhalb des vertikal gegliederten Sekundarschulwesens teilweise aufgehoben. Heute sind die allgemeinbildenden Schulen im Sekundarbereich die beste Vorbereitung für einen Übergang in einen anerkannten Ausbildungsberuf im Dualen System.

### Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Ungelernte Erwerbstätige haben besonders schlechte Berufs- und Aufstiegschancen. Sie stellen einen verhältnismäßig großen Anteil bei den Erwerbslosen. Besondere Schwierigkeiten bei der Suche eines Ausbildungsplatzes haben die ca. 20 % der Hauptschüler, die keinen Abschluß nachweisen können und viele ausländische Jugendliche. Für diejenigen Jugendlichen, die weder eine Berufs-

ausbildung beginnen noch eine weiterführende Schule besuchen, stellt des BVJ eine mögliche Alternative dar. Nach einer einjährigen praktischen und theoretischen Schulung soll die Berufsreife soweit gefördert sein, daß eine Berufsausbildung begonnen werden kann.

### **Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)**

Die zunehmende Spezialisierung und die rasche Veralterung von Berufskennnissen ließ die Diskussion um eine Reform der Ausbildung im Dualen System aufkommen. Das Berufsbildungsgesetz von 1969 fordert deshalb eine breit angelegte berufliche Grundbildung. Für eine Gruppe verwandter Berufe wird eine gemeinsame berufliche Grundbildung durchgeführt. Beispielsweise erhalten alle industriellen Metall- oder Elektroberufe im ersten Ausbildungsjahr eine gleiche fachpraktische und fachtheoretische Ausbildung.

Die Zusammenfassung von verwandten Berufen wird Berufsfeld genannt.

Im BGJ werden auf Berufsfeldbreite fachtheoretische, fachpraktische und weiterführende allgemeine Lehrinhalte vermittelt. Die Berufsausbildung kann nach Abschluß des BGJ in einem dem Berufsfeld zugeordneten Ausbildungsberuf unter Anrechnung der ersten Ausbildungsjahre fortgesetzt werden.

Der größte Teil der Absolventen des BGJ beginnt eine Berufsausbildung im Dualen System.

Die im folgenden aufgeführten Berufsfelder sind nicht nur für das BGJ verbindlich. Sie gelten auch für das aufbauende Duale System.

- 01 Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung
- 02 Berufsfeld Metalltechnik
- 03 Berufsfeld Elektrotechnik
- 04 Berufsfeld Bautechnik
- 05 Berufsfeld Holztechnik
- 06 Berufsfeld Textiltechnik und Bekleidung
- 07 Berufsfeld Chemie, Physik und Biologie
- 08 Berufsfeld Drucktechnik
- 09 Berufsfeld Farbtechnik und Raumgestaltung
- 10 Berufsfeld Gesundheit
- 11 Berufsfeld Körperpflege
- 12 Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft
- 13 Berufsfeld Agrarwirtschaft

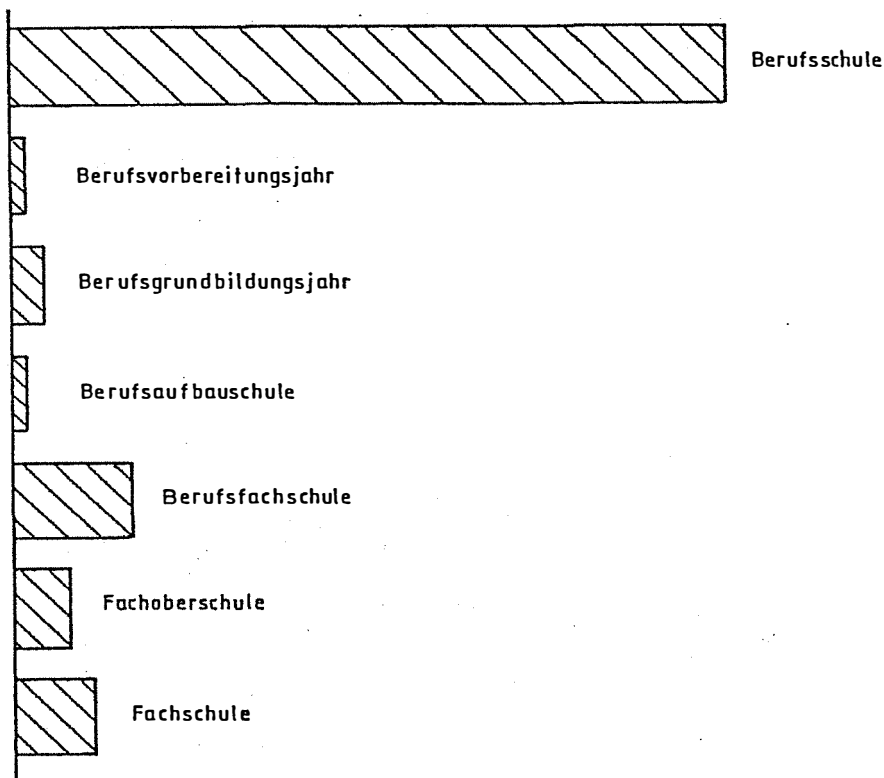


Abb.2.3: Schüler an beruflichen Schulen nach Bildungsbereich und Schularten 1986

### Berufsfachschulen (BFS)

Berufsfachschulen sind Schulen mit Vollzeitunterricht von mindestens einjähriger Dauer. Für ihren Besuch wird keine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit vorausgesetzt. Sie haben die Aufgabe, allgemeine und fachliche Lehrinhalte zu vermitteln. Eingangsvoraussetzung für den Besuch der BFS ist grundsätzlich der Hauptschulabschluß. In einigen Fällen sind frühere Übergänge möglich. Die Ausbildungsdauer ist recht unterschiedlich. Sie reicht von einem bis zu dreieinhalb Jahren. Besonders bekannte BFS sind die Handelsschulen.

Nach dem erfolgreichen Besuch einer mindestens zweijährigen Berufsfachschule, die eine berufsfeldweite berufliche Grundbildung für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz vermittelt und zu einem dem Realschulabschluß gleichwertigen Abschluß führt, wird die Ausbildungszeit in diesem Ausbildungsberuf um ein Jahr verkürzt, wenn bestimmte Mindestvoraussetzungen für die berufspraktische Ausbildung erfüllt sind.

### Berufsaufbauschule

Berufsaufbauschulen führen in verschiedenen Fachrichtungen zu einem mittleren Bildungsabschluß, der Fachschulreife. Sie wird von Jugendlichen besucht, die in einer Berufsausbildung stehen oder diese abgeschlossen haben. Die Ausbildung erfolgt entweder in einer Vollzeitschule mit einer Dauer von mindestens einem Jahr oder in einer Teilzeitform (Abendschule), die bis zu 7 Semester dauern kann.

### Fachoberschulen

Die Fachoberschulen bauen auf dem Realschulabschluß oder einem als gleichwertig anerkanntem Abschluß auf. Der Schulbesuch dauert in der Regel zwei Jahre (Klassenstufen 11 und 12).

Der erfolgreiche Abschluß der Fachoberschule ist der Befähigungsnachweis zur Aufnahme eines Studiums an einer Fachhochschule.

In der 11. Klasse wird neben dem Theorieunterricht ein Betriebspraktikum durchgeführt. Deshalb kann der Besuch der 11. Klasse durch eine einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Dualen System ersetzt werden. Der Unterricht in der Klasse 12 wird in Vollzeitform durchgeführt. Die Lehrpläne der Fachoberschule umfassen allgemeine, fachtheoretische und fachpraktische Fächer. Die allgemeinbildenden Fächer entsprechen auf einer reduzierten Ebene etwa denen am Gymnasium.

### Fachschulen

Fachschulen sind Schulen, die grundsätzlich den Abschluß einer einschlägigen Berufsausbildung und oft eine zusätzliche praktische Berufstätigkeit voraussetzen. Sie führen zu einer vertieften beruflichen Fachbildung und aufbauenden beruflichen Qualifikationen. Die Fachschulen dienen der beruflichen Weiterbildung. Wegen ihrer unterschiedlichen Organisation ist die Abgrenzung der Fachschulen zu anderen Bereichen des Bildungswesens sehr schwierig. Am bekanntesten sind Techniker- und Meisterschulen. Diese beruflichen Qualifikationen bauen auf einem anerkannten Ausbildungsberuf auf, verlangen Berufspraxis und sind in der betrieblichen Praxis zwischen dem qualifizierten Facharbeiter und den Ingenieuren angesiedelt.

## 2.6 HOCHSCHULWESEN

Das Hochschulwesen wurde in den letzten zwanzig Jahren kontinuierlich ausgebaut. Die Studentenzahlen verdreifachten sich in diesem Zeitraum auf über eine Million. 1986 begannen etwa 200.000 Personen, das sind etwa 20 % der entsprechenden Altersjahrgänge, ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (Universität, Technische Universitäten, Gesamthochschulen, Medizinische Hochschulen, Pädagogische Hochschulen), einer Kunsthochschule oder einer Fachhochschule (frühere Ingenieur- und höhere Fachschulen, Verwaltungsfachhochschulen des Bundes und der Länder).

Für die wissenschaftlichen Hochschulen wird als Zulassungsvoraussetzung die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife verlangt, die an einem Gymnasium, einer Gesamtschule, einem Technischen Gymnasium, einer Berufsoberschule, einem Abendgymnasium oder einem Kolleg erworben wird. Die für die Fachhochschulen erforderliche Fachhochschulreife wird an der Fachoberschule vergeben.

Das Hochschulstudium schließt mit einem Diplom, Magister oder Staatsexamen ab.

Nach einer durchschnittlichen Studiendauer von elf Semestern an den wissenschaftlichen Hochschulen und von acht Semestern an einer Fachhochschule erfolgen die Diplom-, Magister- oder Staatsexamensprüfungen.

## 2.7 WEITERBILDUNG

Während die Organisationsstrukturen und Bildungsangebote der vorschulischen Erziehung (Elementarstufe), der Pflichtschule (Primar- und Sekundarstufe I), der aufbauenden allgemeinen und beruflichen Bildung in Schulen und im Dualen System (Sekundarstufe II) und im Hochschulwesen (Tertiärer Bereich) klar

darliegen, gilt das nicht für den quartären Bereich, zu dem die Maßnahmen der Erwachsenenbildung gezählt werden. Etwa 25 Mio. Teilnehmer nehmen pro Jahr an den Veranstaltungen öffentlicher Träger und anderer Verbände wie Volkshochschulen, sonstiger Organisationen der Erziehung in Wissenschaft und Kultur, Behörden, Gewerkschaften, Arbeitgeber-, Wirtschafts- und Berufsverbänden, Kammern, Innungen, Kirchen, sozialen Organisationen, Stiftungen, Parteien und Arbeitsverwaltung teil. Für die berufliche Weiterbildung sind neben den genannten Trägern die Unternehmen selbst von großer Wichtigkeit. Auch der Fernunterricht, der überwiegend von privaten Lehrinstituten durchgeführt wird und überwiegend spezielle berufliche Lehrgänge zur Vorbereitung auf externe Prüfungen (z.B. Ausbildereignungsprüfung, Technikerprüfung, Meisterprüfung) anbietet, ist zu nennen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und parlamentarischer Bundesstaat. Die Bundesländer regeln die Aufgaben von Schule und Hochschulwesen auf allen Ebenen in eigener Verantwortung. Demgegenüber liegt die Gesetzgebungskompetenz für die außerschulische Berufsbildung beim Bund. Die Aufsicht über die betriebliche Berufsausbildung ist von der über das berufliche Schulwesen getrennt und wird von den zuständigen Stellen, den Kammern, durchgeführt.

Das Schulwesen in der Bundesrepublik Deutschland besteht aus zwei Systemen: dem allgemeinenbildenden Schulwesen und dem beruflichen Schulwesen. Für alle Kinder und Jugendliche besteht eine Schul- und Berufsschulpflicht bis zum vollendeten achtzehnten Lebensjahr.

Nach dem Abschluß der Grundschule gabelt sich das vertikal gegliederte Schulsystem grundsätzlich in drei Schulformen: die Hauptschule, die Realschule und das Gymnasium. Teilweise wird dieses differenzierte Sekundarschulwesen aufgelöst durch die Einführung von horizontal gegliederten Gesamtschulen. Dominierend im beruflichen Schulwesen sind die Berufsschulen, der schulische Partner innerhalb des Dualen Systems der Berufsausbildung. Daneben existieren zwei Grundtypen beruflicher Schulen. Im ersten Typ werden vorrangig berufliche Qualifikationen vermittelt, das sind: Fachschulen, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule. Der zweite Typ der Schulen im beruflichen Schulwesen vermittelt vorrangig eine Berechtigung für den Eintritt in das weiterführende Schul- und Hochschulwesen, das sind beispielsweise die Fachoberschulen.

Das Hochschulwesen schließt sich an das Sekundarschulwesen an. Das Hochschulwesen wird unterteilt in wissenschaftliche Hochschulen und in Fachhochschulen.

Der Bereich der Weiterbildung, der quartäre Bereich im Bildungswesen, ist nicht so klar gegliedert wie das vorhergehende Schul-, Hochschul- und Ausbildungswesen. Etwa 25 Millionen Teilnehmer nehmen pro Jahr an Veranstaltungen öffentlicher Träger, anderer Verbände sowie der Volkshochschulen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber teil. Für die berufliche Weiterbildung sind neben diesen Trägern auch die Fernlehrinstitute von großer Wichtigkeit.

**WIEDERHOLUNGSAUFGABEN**

- 2.1 Wie sind die Kompetenzen zwischen dem Bund und den Ländern im Bildungs- und Ausbildungswesen verteilt?
- 2.2 Das Schulwesen ist in Stufen und in Schultypen unterteilt. Nennen Sie die Schultypen, die zum Elementarbereich, zum Primarbereich, zum Sekundarbereich I und zum Sekundarbereich II gehören, und ordnen Sie sie entsprechend zu.
- 2.3 Berufliche Schulen werden in zwei Typen unterteilt. Bitte beschreiben Sie diese Typen kurz und nennen Sie die entsprechenden Schulen.
- 2.4 Was ist ein Berufsfeld?
- 2.5 Welche Zulassungsvoraussetzungen haben die Hochschulen?



## Lektion 3

**3 Das Duale System der Berufsausbildung**

Sie werden nach dieser dritten Lektion in der Lage sein,

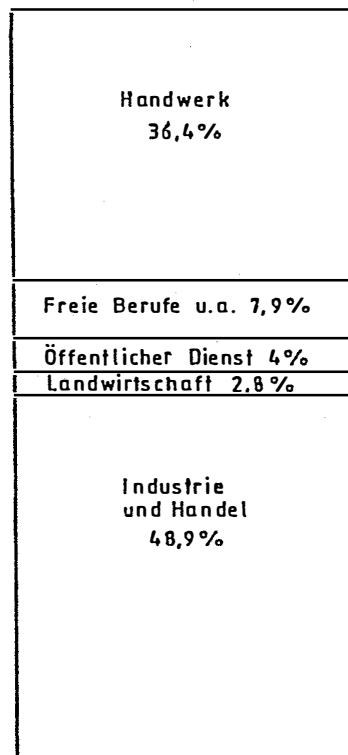
- zu erklären, welche Bedeutung das Duale System der Berufsausbildung für die Qualifikationsstruktur des Arbeitsmarktes hat,
- skizzenartig die historische Entwicklung des Dualen Systems zu beschreiben,
- die Lernorte in der Berufsausbildung Berufsschule und Betrieb darzustellen,
- zu erklären, wer für die Finanzierung der beruflichen Bildung zuständig ist,
- wichtige Institutionen im Dualen System zu nennen,
- die Aufgabe des Dualen Systems in der Erwachsenenbildung mit den Schwerpunkten Weiterbildung, Umschulung und Rehabilitation zu erläutern.

**3.1 QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER ERWERBSPERSONEN AM ARBEITSMARKT**

Von den fast 30 Mio. Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland haben etwa 75% eine formale Ausbildung durchlaufen. Bei den 25- bis 40jährigen beträgt dieser Anteil sogar 80 %. Diese formale Ausbildung läßt sich grundsätzlich in die berufliche und die akademische Bildung aufteilen. Der beruflichen Bildung werden alle Ausbildungsgänge im beruflichen Schul- und Ausbildungswesen zugeordnet, die auf einen allgemeinbildenden Abschluß in der Sekundarschule aufbauen und nicht in die Hochschulen integriert sind.

Für den größten Teil der Jugendlichen ist heute die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Dualen System der wichtigste Weg zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit.

*Bild 3.1: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1986*



Von 1960 bis 1985 stieg die Anzahl der Auszubildenden von 1,26 Mio. auf über 1,805 Mio. 1986 wurden 1,8 Mio. Auszubildende (Lehrlinge) in Industrie, Handel, Handwerk, Landwirtschaft, sonstigen Bereichen und im öffentlichen Dienst ausgebildet. 700.000 Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen, 66,5 % der 16- bis 19jährigen befand sich 1986 in einer Berufsausbildung. Bezogen auf die siebzehnjährige Bevölkerung betrug der Prozentsatz der unabgeschlossenen Ausbildungsverträge über 85 % des Alters-

jahrganges. Demgegenüber beträgt die Gesamtzahl der Studenten an den Hochschulen nur 1,36 Mio.

Diese statistischen Daten unterstreichen die überragende Bedeutung des Dualen Systems im Ausbildungswesen.

### 3.2 LERNORTE IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Die Organisation der Lernprozesse der Auszubildenden in den anerkannten Ausbildungsberufen innerhalb des Dualen Systems erfolgt mindestens an den zwei Lernorten Betrieb und Berufsschule.

#### Lernort Berufsschule

In Abgrenzung zu den Ausbildungsaufgaben des Betriebes wird der Berufsschule die Aufgabe zugewiesen, breite berufstheoretische Grundlagen und darauf aufbauend berufsspezifische Kenntnisse in systematischen Zusammenhängen zu vermitteln. Sie soll einer zu betriebsspezifischen und deshalb mobilitätshemmenden Ausbildung vorbeugen und über die Vermittlung von Einsichten in gesellschaftliche und politisch-rechtliche Zusammenhänge den Auszubildenden mit der Fähigkeit ausstatten, sich in der Arbeitswelt zu behaupten.

Die Berufsschule vermittelt berufstheoretische Kenntnisse und politisch-rechtliche Zusammenhänge.

Während der Ausbildung in einem Ausbildungsberuf übernimmt die Berufsschule innerhalb des Dualen Systems den geringeren Anteil an der Gesamtausbildungszeit. Sie wird an ein bis zwei Tagen in der Woche besucht. Etwa 60 % des Unterrichts entfallen auf den Fachunterricht. Dieser orientiert sich an den Ausbildungsordnungen der verschiedenen Ausbildungsberufe. Die restlichen 40 % des Unterrichts verteilen sich auf den allgemeinen Unterricht wie Deutsch, Politik, Ökonomie, Religion und auch Sport.

Neben dem Teilzeitunterricht, der an ein bis zwei Tagen in der Woche parallel zur betrieblichen Ausbildung - also ausbildungsbegleitend - durchgeführt wird, hat sich in den letzten Jahren immer mehr das Blocksystem durchgesetzt. 1986 wurden über 16 % aller Auszubildenden durch Blockunterricht beschult. Im Blocksystem wechselt der bis zu mehrere Wochen dauernde Berufsschulunterricht mit der betrieblichen Ausbildung ab.

Neben dem allgemeinbildenden und berufstheoretischen Unterricht wird mit der Berufsschulwerkstatt ein zweiter Lernort angeboten. Dieser Lernort erfüllt meistens die Aufgabe der Veranschaulichung der fachtheoretischen Lerninhalte.

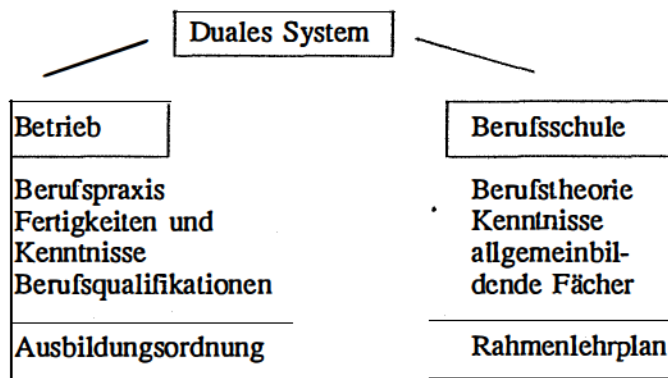


Bild 3.2 Duales System

**Lernort Betrieb**

Die Ausbildungsordnung ist verbindliche Grundlage für die betriebliche Ausbildung.

Ausgehend von der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans wird ein betrieblicher Ausbildungsplan für einen bestimmten Beruf und in größeren Betrieben auch ein persönlicher Ausbildungsplan für den einzelnen Auszubildenden erstellt.

Die Berufsausbildung in Klein-, Mittel- und Großbetrieben sowie in den verschiedenen Berufsfeldern ist sowohl vom Lernort als auch von der Struktur der Ausbildung her sehr differenziert.

Am **Lernort Arbeitsplatz** wird einem Mitarbeiter in der Produktion oder Dienstleistung ein Auszubildender zugeordnet. Durch Abschauen und Nachmachen soll die berufliche Qualifikation erlernt werden.

Diese Form der Ausbildung, die auch produktionsgebundene Berufsausbildung oder on-the-job training genannt wird, stellt die älteste Form dar.

Sie wird heute noch sehr oft in kleineren gewerblichen Betrieben sowie im Handels-, Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich angetroffen.

**Tab.: Vor- und Nachteile der produktionsorientierten Ausbildung**

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>- lebens- und praxisnahes Lernen,</li> <li>- Kennenlernen der technischen ökonomischen Entwicklung</li> <li>- tätigkeitsorientierte Ausbildung</li> <li>- Aneignung berufspraktischer Fertigkeiten</li> <li>- Erfahrungen, Arbeits- und Verhaltensweisen in der Ernstsituation</li> <li>- Kennenlernen des ökonomischen Prinzips (Leistungs- und Zeitdruck)</li> <li>- Lernen von Teamarbeit und betrieblichem Sozialverhalten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mangelnde Systematik der Ausbildung</li> <li>- oft fehlende pädagogische, manchmal auch fachliche Qualifikationen der Ausbilder vor Ort</li> <li>- Lernen unter Zeitdruck, sehr unterschiedliche Qualität der Ausbildung</li> <li>- ausbildungsfremde Tätigkeiten</li> <li>- zu starke Spezialisierung.</li> </ul>

Wegen dieser Kritik und wegen der in vielen kleinen und mittleren Betrieben nicht vorhandenen entsprechenden technischen Ausstattung wurden überbetriebliche Ausbildungsstätten eingerichtet. Sie dienen der Ergänzung der betrieblichen Ausbildung und ermöglichen außerdem die Anpassung an den neuesten Stand der Technik. Im Handwerk nutzten mehr als 40 % der Betriebe (1981/82) die **überbetriebliche Ausbildungsstätte**. Die Berufsbildungspolitik des Bundes fördert die überbetrieblichen Bildungsstätten intensiv.

Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten dienen der Ergänzung der betrieblichen Ausbildung.

Allgemein wird anerkannt, daß die überbetrieblichen beruflichen Bildungsstätten für die Qualitätssicherung der Berufsausbildung dringend erforderlich sind.

Diese Ausbildungsstätten werden in der Regel von den Kammern und berufsständischen Vereinigungen getragen.

An den einzelnen betrieblichen Arbeitsplätzen ist oft durch Spezialisierung, intensives Arbeiten, komplizierte Maschinenteknik und Arbeitsteilung eine produktionsgebundene Ausbildung nicht mehr möglich. Dieser Prozeß führte schon im vorigen Jahrhundert dazu, daß Großbetriebe **Ausbildungswerkstätten** einrichteten. Dort wird heute die Grundausbildung für viele Berufe oder ganze Berufsfelder durchgeführt. Nach einer Grundausbildung und Spezialausbildung durch hauptberufliche Ausbilder erfolgt der Einsatz im Betrieb. Heute umfaßt der Lernort Ausbildungswerkstatt die klassische Form der Lehrwerkstatt in der gewerblichen Ausbildung der Metall- und Elektroberufe. Auch in den Biologie- und Chemieberufen (Ausbildungslabor), kaufmännischen Berufen (Übungsbüro, Lehrbüro, Übungskontor) und Bauberufen (Lehrbauhof) findet sich diese Form des Ausbildungsortes.

In den Ausbildungswerkstätten wird mindestens die Grundausbildung innerhalb eines Berufs durchgeführt.

In den letzten Jahren waren immer mehr kleinere Betriebe bereit, Ausbildungsplätze einzurichten. Diese Bereitschaft konnte oft nicht in die Wirklichkeit umgesetzt werden, da die starke Spezialisierung der Betriebe einer Ausbildung entgegenstand. Durch die Koordination der Teilausbildungskapazitäten einzelner Betriebe mit überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen konnten eine Reihe von zusätzlichen Ausbildungsplätzen geschaffen werden. In der Industrie waren 6 % der Betriebe an diesem Ausbildungsmodell, dem **Ausbildungsverbund**, beteiligt.

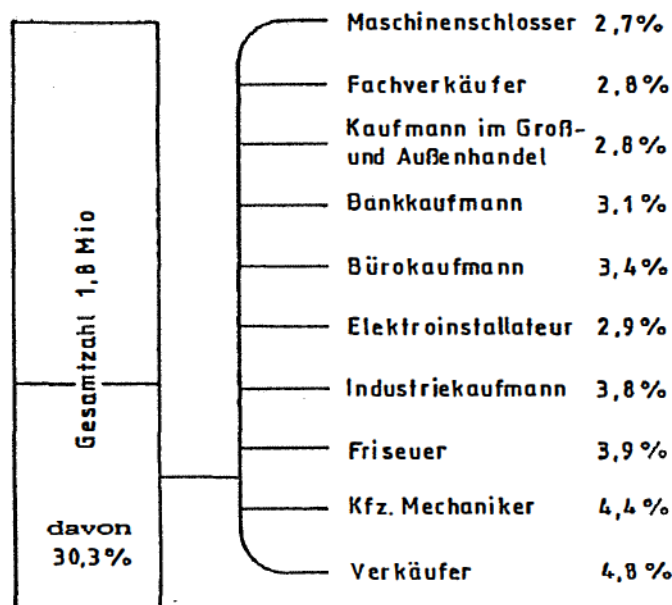


Abb. 3.3: Auszubildende in den 10 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen

### 3.3 FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

Die Finanzierung der Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen ist grundsätzlich von den Betrieben zu tragen.

Diese Aufwendungen sind Kosten, die in der betriebliche Kostenrechnung enthalten sind. Für die Lehrlinge müssen nicht nur Aufwendungen erbracht werden. Durch produktionsgebundene Arbeitsanteile fallen Erträge an. Im Bereich von Industrie und Handel stand 1984 einem Aufwand von durchschnittlich 25.000 DM für gewerblich-technische Auszubildende ein Ertrag von durchschnittlich 7.200 DM gegenüber. Dieses Verhältnis verschiebt sich im Handwerk zugunsten des Arbeitgebers, in den gewerblichen Berufen beträgt der Ertragsanteil fast 50 % und in nicht-technischen gewerblichen Berufen, wie z.B. beim Bäcker und Fleischer, über 55 %. Enthalten in diesen Beträgen ist die Ausbildungsvergütung. Sie schwankte 1987 durchschnittlich zwischen monatlich 552 DM im Handwerk bis zu 730 DM in Industrie und Handel.

Die Nettokosten der beruflichen Bildung im Dualen System von 39 Mrd. DM (1986) teilen sich auf in den Anteil der betrieblichen und überbetrieblichen Berufsbildung von 82 % und in den der Teilzeitberufsschule von 18 %. Während die Anforderungen für die Berufsschule allein von der öffentlichen Hand aufgebracht werden, fördern der Bund, die Länder, die Kommunen und die Bundesanstalt für Arbeit auch intensiv die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung. Etwa ein Drittel der Kosten werden direkt von diesen öffentlichen Trägern aufgebracht.

Etwa ein Drittel der Kosten der beruflichen Bildung werden direkt von staatlichen Institutionen aufgebracht.

### 3.4 PRÜFUNGSWESEN

Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, daß das Prüfungswesen von einer zuständigen Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) durchgeführt wird.

Die zuständige Stelle führt die Prüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen durch.

Durch die Zwischenprüfung, die etwa nach der Hälfte der Ausbildungszeit durchgeführt wird, soll der Ausbildungsstand festgestellt werden. In allen anerkannten Ausbildungsberufen sind Abschlußprüfungen durchzuführen. Die Prüfungsanforderungen für den einzelnen Ausbildungsberuf ist in der Ausbildungsordnung enthalten. Die Prüfungen bestehen meistens aus einem praktischen und einem theoretischen (Fachtheorie, Politik u. Ökonomie) Teil. Etwa 90 % bestanden die Abschlußprüfungen. Dann wird aus dem Auszubildenden ein Facharbeiter, Fachangestellter oder Geselle. Die Bezeichnungen sind sehr unterschiedlich.

### 3.5 ZUSTÄNDIGE STELLEN UND SONSTIGE INSTITUTIONEN

Die zuständige Stelle, z.B. eine Industrie- und Handelskammer, ist für die Aufsicht und Verwaltung der betrieblichen Berufsausbildung zuständig. Sie überwacht die Ausbildung und ist verantwortlich für die Durchführung der Prüfung. Der Ausbildungsberater übernimmt überwachende und beratende Aufgaben. Die Zuständigen Stellen sind Träger von überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen. Sie bieten außerdem Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung an.

Die zuständige Stelle ist für die Verwaltung und Aufsicht der betrieblichen Berufsausbildung zuständig.

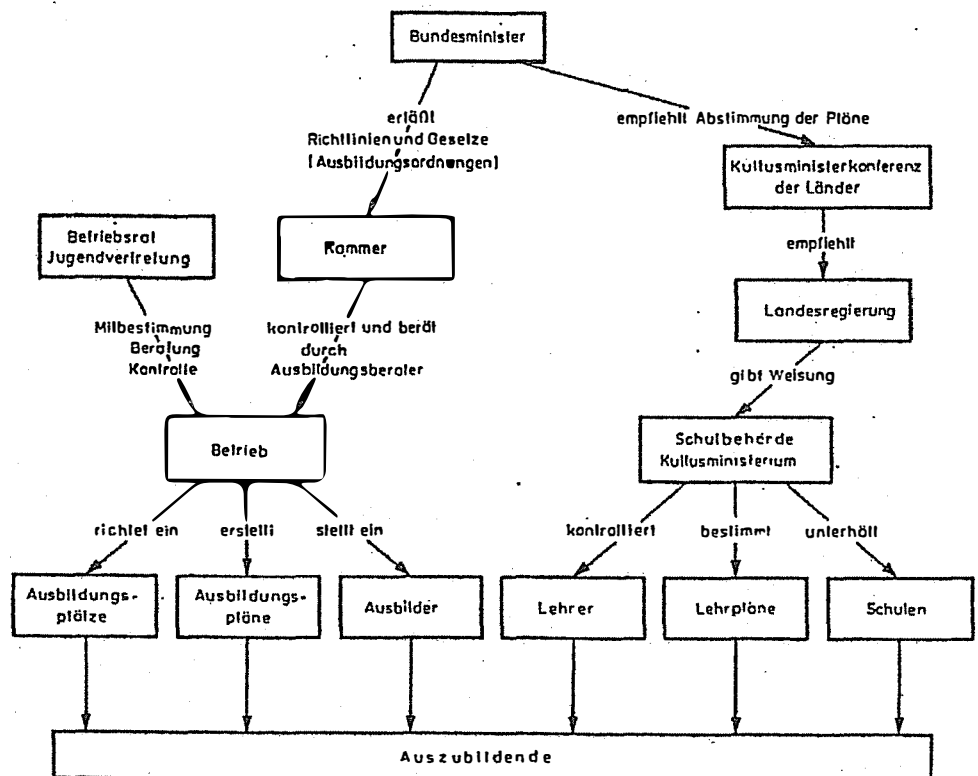


Abb. 3.4 Struktur des Dualen Systems

Auf Bundesebene haben zwei Institutionen, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und die Bundesanstalt für Arbeit, wesentliche Funktionen im Bereich des Dualen Systems.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist die zentrale Stelle zur Regelung und Fortentwicklung der Inhalte und Strukturen des Dualen Systems.

Obwohl die Bundesanstalt für Arbeit über 5 Mrd. DM allein 1986 für die Förderung der Berufsausbildung sowie der Fortbildung und Umschulung aufwendete, wird sie als Institution im Rahmen des Dualen Systems im Berufsbildungsgesetz nicht genannt. Durch die Berufsberatung, die Arbeitsvermittlung, die Förderung der beruflichen Bildung durch personenbezogene Einzelmaßnahmen und durch besondere Programme, durch die berufliche Rehabilitation und durch die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung übt die Bundesanstalt für Arbeit wichtige Aufgaben für das Duale System aus. Gleichzeitig fördert sie in großem finanziellen Rahmen die Ausbildung von Problemgruppen und die Institutionen, die überbetrieblich ausbilden.

### 3.6 LEHRENDE IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Grundsätzlich lassen sich drei Typen von Lehrenden unterscheiden:

- Ausbilder im Betrieb und überbetrieblichen Einrichtungen
- Fachtheorielehrer in beruflichen Schulen
- Fachpraxislehrer in beruflichen Schulen.

1986 unterrichteten 93.000 Lehrer hauptamtlich an beruflichen Schulen, davon hatten 42.000 die Lehramtsprüfung für berufliche Schulen (Fachtheorielehrer) und 11.000 die Fachlehramtsprüfung (Fachpraxislehrer). In den Betrieben und



überbetrieblichen Einrichtungen von Industrie, Handel, Landwirtschaft, freien Berufen und im öffentlichen Dienst bildeten fast 500.000 haupt- und nebenamtliche Ausbilder (über 90 %) aus. Hinzuzurechnen sind die Handwerksmeister, die grundsätzlich ausbildungsberechtigt sind.

Seit 1972 gibt es eine Ausbildereignungsverordnung, die genaue Vorschriften über die Ausbildung der Ausbilder festlegt. Wenn auch jeder Ausbilder diese pädagogische Ausbildung durchlaufen muß, so ist die fachliche Qualifikation sehr unterschiedlich. Neben dem Maschinenschlosser kann der Diplom-Ingenieur unterweisen.

Die Ausbildung der Ausbilder wird nach der Ausbildereignungsverordnung durchgeführt.

Auch die Berufsgruppe der Fachpraxislehrer, die in den Werkstätten der Berufsschule praktische Unterweisungen und Demonstrationen ausführen, ist nicht homogen. Im gewerblich-technischen Bereich haben sie meist eine Vorbildung als Meister oder Techniker. Nach mehrjähriger Berufspraxis machen sie bei Bedarf eine bis zu zwei Jahren dauernde pädagogisch orientierte Zusatzausbildung.

Die berufstheoretische und wissenschaftliche Orientierung der Fachtheorielehrer, die im gesamten beruflichen Schulwesen unterrichten, erfolgt durch eine Ausbildung an Universitäten und Technischen Hochschulen. Nach einem Referendariat und einer zweiten Staatsprüfung erfolgt der hauptamtliche Einsatz im beruflichen Schulwesen.

### 3.7 ERWACHSENENAUSBILDUNG: WEITERBILDUNG, UMSCHULUNG, REHABILITATION

Berufliche Weiterbildung soll berufliche Kenntnisse und berufliche Fertigkeiten erhalten, erweitern und den beruflichen Aufstieg ermöglichen. Neben der kurz- und mittelfristigen Anpassung an sich ändernde berufliche Anforderungen durch neue Technologien und durch einen fortschreitenden Strukturwandel hat berufliche Weiterbildung auch die Aufgabe, Qualifikationslücken in der Zukunft zu vermeiden. Auf Ausbildungsberufe im Dualen System aufbauende Berufe wurden seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes kontinuierlich ausgedehnt. Durch den Ausbau dieses beruflichen Aufstiegs soll auch Hochschulberechtigten eine dauerhafte Alternative zum Hochschulstudium angeboten werden.

Die berufliche Weiterbildung soll berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern und den beruflichen Aufstieg ermöglichen.

Das Berufsbildungsgesetz enthält neben der Ordnung der Ausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen auch Regelungen über die berufliche Weiterbildung. Der § 46 des BBiG gibt den zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer u.ä.) die Möglichkeit, Prüfungen durchzuführen zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch berufliche Fortbildung erworben wurden. Diese Prüfungen, die Bezeichnung dieses Fortbildungsberufes und die während der Aufstiegsfortbildung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sind in Analogie zu den Ausbildungsordnungen in den anerkannten Ausbildungsberufen verbindlich geregelt. Die Berufe im Bereich der beruflichen Fortbildung orientieren sich viel stärker als die Ausbildungsberufe an den Bedürfnissen von Arbeitsmarkt und Unternehmen. Die Inhalte dieser Regelungen werden in Analogie zur Regelung bei den

Ausbildungsberufen in Abstimmung zwischen den Spitzenfachverbänden der Wirtschaft und den Gewerkschaften festgelegt. Im Bereich der beruflichen Fortbildung existieren fast 200 Berufe. Der Bankkaufmann kann z.B. zum Bankfachwirt, der Industriekaufmann zum Bilanzbuchhalter, der Bürokaufmann zum Bürovorsteher aufsteigen. Viele Berufe im Bereich von Elektronik und Datenverarbeitung sind Fortbildungsberufe. Fast in jedem gewerblichen Beruf besteht die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung zum Meister. In diesem Bereich sind etwa 100 Berufe durch Rechtsverordnung des Bundes geregelt. Insgesamt legten 1986 80.000 Personen eine erfolgreiche Fortbildungsprüfung ab. Damit wurde die Aufstiegsfortbildung, die zu praxisorientierten beruflichen Qualifikationen zwischen den anerkannten Ausbildungsberufen und den Hochschulabsolventen führt, zu einem umfassenden Teil des Dualen Systems.

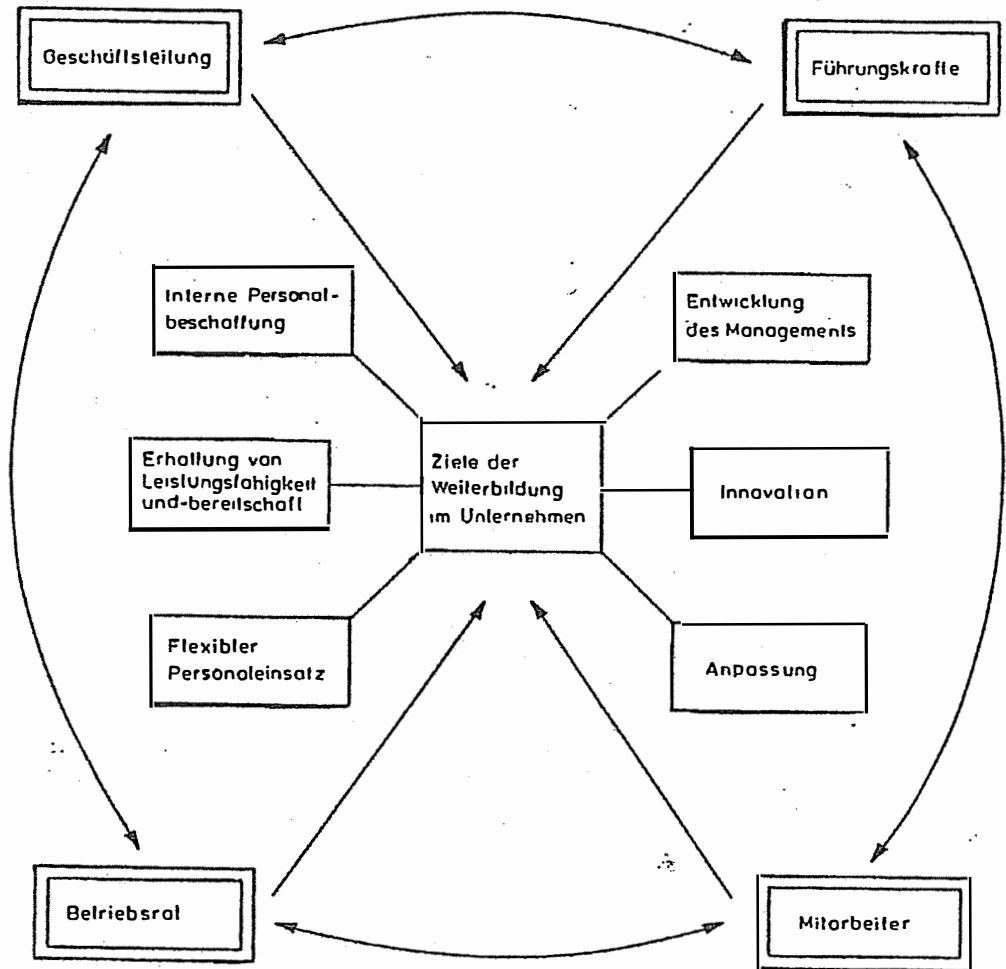


Abb. 3.5:

### ZUSAMMENFASSUNG

Das Duale System der Berufsausbildung ist in Deutschland historisch gewachsen und stellt heute "das" Ausbildungssystem dar. Etwa 1,8 Millionen Auszubildende befinden sich momentan in einer Berufsausbildung in fast 400 Ausbildungsberufen. Diese Ausbildungsberufe erstrecken sich über alle Berufsfelder in Handwerk, Industrie und Handel, in Landwirtschaft, aber auch in den freien Berufen und im öffentlichen Dienst. Damit ist das Duale System der wichtigste Qualifikationsvermittler auf der Ebene der Facharbeiter und Angestellten. Die



Lernorte im Dualen System gliedern sich mindestens auf in Betrieb und Berufsschule, deshalb die Bezeichnung "Duales System". Da die Ausbildung in sehr unterschiedlichen Betrieben stattfindet, schreiben verbindliche Ausbildungsordnungen exakt vor, was in der Ausbildung zu vermitteln ist. Durch das Prüfungswesen, das überbetrieblich von den zuständigen Stellen durchgeführt wird, ist ein weiteres Regulativ vorhanden. Nach der bestandenen Abschlußprüfung erhält der Teilnehmer ein Zeugnis und eine Urkunde. Dieses Zertifikat ist allgemein am Arbeitsmarkt anerkannt.

Die Finanzierung der betrieblichen und überbetrieblichen beruflichen Bildung wird grundsätzlich von den Betrieben getragen, obwohl heute fast ein Drittel der finanziellen Aufwendungen von der öffentlichen Hand durch eine Reihe von Programmen zugeschossen wird.

### WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 3.1 Welchen beruflichen Ausbildungsweg schlagen die meisten Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Abschluß der Sekundarschulen ein?
- 3.2 Welche Lernorte gibt es in der Berufsausbildung? Nennen Sie auch die Vor- und Nachteile einer produktionsorientierten Ausbildung.
- 3.3 Wer finanziert die berufliche Bildung im Dualen System?
- 3.4 Wo werden die Prüfungen für die anerkannten Ausbildungsberufe abgehalten?
- 3.5 Was ist eine zuständige Stelle im Rahmen der Ausbildung?
- 3.6 Welche Typen von Lehrenden gibt es im Dualen System?
- 3.7 Warum ist die berufliche Weiterbildung heute so wichtig geworden?

## Lektion 4

## 4 Grundlagen des Berufsbildungsrechts

Nach dem Studium dieser vierten Lektion werden Sie in der Lage sein,

- die wichtigsten verfassungsrechtlichen Bestimmungen, die als übergeordnete Ausgangspunkte im Zusammenhang mit der Berufsbildung stehen, zu nennen und zu erläutern
- eine Übersicht über die für die Berufsbildung wichtigsten Rechtsquellen zu geben
- den Geltungsbereich und die Grundbegriffe des Berufsbildungsgesetzes zu nennen und zu erklären
- die Überwachung der Berufsausbildung durch die zuständige Stelle zu beschreiben.

### 4.1 RECHTSQUELLEN DER BERUFSBILDUNG

Durch das Rechtssystem wird das menschliche Zusammenleben in vielen Bereichen verbindlich geregelt. Es wird dem einzelnen - aber auch Einrichtungen, wie z.B. Schulen oder Betrieben - etwas Bestimmtes erlaubt oder aber verboten.

Das Recht wird nach seinem Ursprung oder seinem Geltungsbereich unterschieden in:

- das Grundgesetz
- Gesetze des Bundes oder der Bundesländer
- Satzungsrecht (Satzungen)
- Vereinbartes Recht.

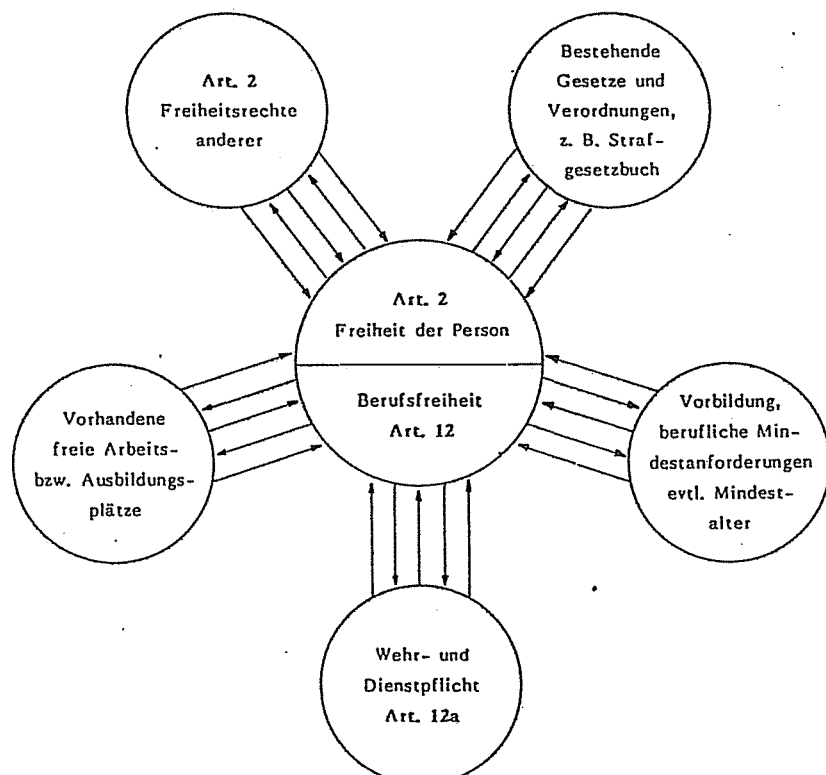


Abb. 4.1: Grundgesetz und Freiheitsrechte

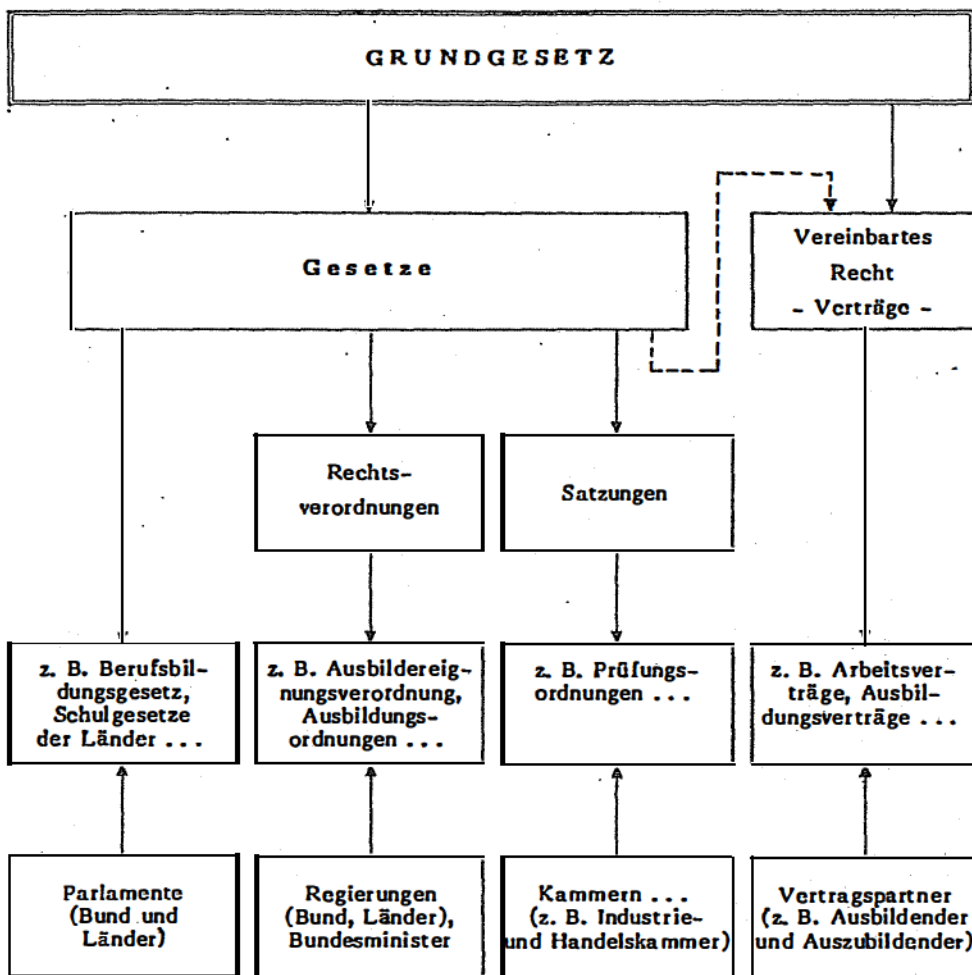


Abb. 4.2: Rechtsquellen der Berufsbildung

1. Das **Grundgesetz** (GG) - die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland - ist die oberste Rechtsquelle. Die Grundrechte sind unmittelbar geltendes Recht! Alle anderen Gesetze, Rechtsquellen oder rechtlich erheblichen Handlungen bauen auf dem Grundgesetz auf.

Das Grundgesetz ist die oberste Rechtsquelle in der Bundesrepublik Deutschland.

Das Grundgesetz garantiert in den Grundrechten (Artikel 1 - 19) jedem Deutschen ein großes Maß an persönlicher Freiheit. Diese Freiheit bezieht sich auf die Entfaltung der Persönlichkeit, also auch auf die Betätigung im Beruf.

2. Die **Gesetze** werden nach den Vorgaben, die das Grundgesetz macht, vom Bundestag oder von den Länderparlamenten beschlossen.  
  
Gesetze, die im ganzen Bundesgebiet Gültigkeit besitzen, sind z.B. das Berufsbildungsgesetz, das Jugendschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz.
3. Durch Gesetz können die Bundesregierung, ein Bundesminister oder die Landesregierungen ermächtigt werden, **Rechtsverordnungen** zu erlassen.

Beispielsweise ist die Ausbilder-Eignungsverordnung für die gewerbliche Wirtschaft aufgrund des § 21 des Berufsbildungsgesetzes vom Bundesminister für Wirtschaft erlassen worden. Auch die Ausbildungsordnungen für die anerkannten Ausbildungsberufe sind Rechtsverordnungen.

4. Körperschaften (z.B. Gemeinden und Anstalten des öffentlichen Rechts wie u.a. die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern) können aufgrund gesetzlicher Ermächtigungen Satzungen erlassen. Unter den Begriff des Satzungsrechts (= Kammerrecht) fallen hier z.B. die Prüfungsordnungen der "zuständigen Stelle".
5. Aus den allgemeinen Freiheitsrechten des Artikels 2 (GG) läßt sich das Recht auf Vertragsfreiheit ableiten. Vertragsfreiheit in diesem Sinne ist das Recht, Verträge (z.B. Arbeitsverträge) zwischen "gleichrangigen" Partnern abzuschließen. In diesen Verträgen sind dann die für beide Partner verbindlichen Rechte und Pflichten aufgezählt. Es wird von vereinbartem Recht gesprochen. Einzelheiten über den Abschluß von Verträgen sind im Bürgerlichen Gesetzbuch, dem BGB, enthalten.

Die Vertragsfreiheit kann zum Schutze eines Vertragspartners durch gesetzliche Bestimmungen eingeschränkt werden. So soll z.B. beim Abschluß eines Berufsausbildungsvertrages der sozial schwächere Partner - der Auszubildende - gegenüber dem stärkeren Partner - dem Ausbildenden - geschützt werden.

#### 4.2 BERUFSBILDUNGSGESETZ

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist am 1.9.1969 in Kraft getreten. Es bildet die Rechtsgrundlage für eine bundeseinheitliche Regelung der Berufsbildung, soweit diese nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird.

Das Berufsbildungsgesetz bildet die Rechtsgrundlage für eine bundeseinheitliche Regelung der Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird.

Was wird unter dem Begriff "Berufsbildung" verstanden?

Der § 1 gibt die Antwort: Berufsbildung ist der Oberbegriff für "die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung".

1. Die **Berufsausbildung** soll in einem geordneten Ausbildungsgang eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln.  
  
Ferner hat sie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.
2. Die **berufliche Fortbildung** soll die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern oder an die technische Entwicklung anpassen. Außerdem soll mit ihrer Hilfe ein beruflicher Aufstieg möglich sein.
3. Die **berufliche Umschulung** soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

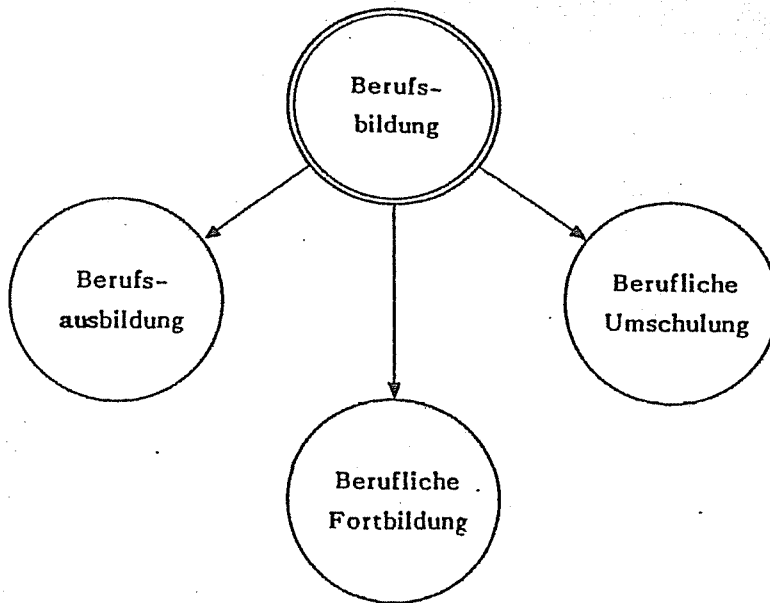


Abb. 4.3: Begriffe der Berufsbildung nach dem BBiG

Die Berufsbildung wird in Betrieben, überbetrieblichen Einrichtungen **und** in berufsbildenden Schulen durchgeführt.

Das BBiG hat an dem bewährten Nebeneinander von schulischer und betrieblicher Berufsbildung, dem Dualen System, festgehalten.

Da aus verfassungsrechtlichen Gründen für die Gesetzgebung in Schulen die Bundesländer zuständig sind, kann sich der **Geltungsbereich** des BBiG jedoch nur auf den betrieblichen und überbetrieblichen Teil der Berufsbildung beziehen (vgl. S. 11).

Mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes wurden in der beruflichen Bildung einige (zum Teil schon sehr alte) Begriffe erneuert.

So wurde z.B. aus dem Lehrling der **Auszubildende**, aus dem Lehrherren der **Ausbildende**, aus der Lehrzeit die **Ausbildungszeit** und aus dem Lehrbetrieb der **Ausbildungsbetrieb**.

Der dritte Teil des Berufsbildungsgesetzes (§§ 20 - 49) wird "**Ordnung der Berufsbildung**" genannt.

Durch ihn ist fast der gesamte Bereich der betrieblichen Bildung erfaßt und damit des BBiG "geordnet", also "gesetzlich geregelt". Diese Ordnungsvorschriften des BBiG sind Teil des **öffentlichen Rechts**. Ihnen stehen die **privatrechtlichen** Vorschriften des BBiG gegenüber, die sich überwiegend mit dem Berufsausbildungsverhältnis beschäftigen.

Eine systematische und einheitliche Berufsausbildung ist nur möglich, wenn genau angegeben wird, wozu der Auszubildende im Verlauf der Ausbildung befähigt werden soll. Nach § 25 BBiG dient die **Ausbildungsordnung** als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung. Weiterhin dient sie der Anpassung der Berufsausbildung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung. Im Lehrbrief BAP 1B, S. ..., finden Sie eine ausführliche Darstellung der Ausbildungsordnungen.

Die §§ 31ff. BBiG schreiben der zuständigen Stelle vor, für anerkannte Ausbildungsberufe ein **Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse** einzurichten und zu führen. Der Auszubildende hat sofort nach Vertragsabschluß eines Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle die Aufnahme in das Verzeichnis zu beantragen.

Die zuständige Stelle prüft aufgrund der eingereichten Unterlagen, ob die Eintragungsvoraussetzungen vorliegen.

Die §§ 54 - 56 des BBiG befassen sich mit den Ausschüssen, die bei den Ländern und bei den zuständigen Stellen mit verschiedenen Aufgaben (z.B. Prüfungen) einzurichten sind.

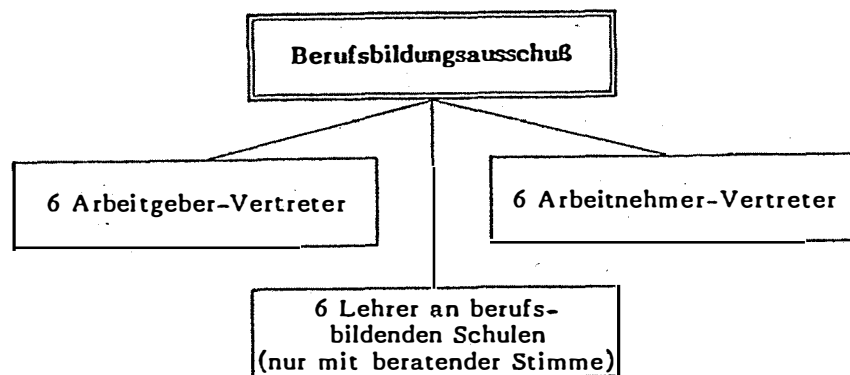
Durch das BBiG ist der betriebliche und überbetriebliche Teil der Berufsbildung bundesweit einheitlich geregelt.

Die berufsbildenden Schulen jedoch unterstehen der Gesetzgebung der einzelnen Bundesländer. Um trotzdem eine bundeseinheitliche Berufsausbildung zu gewährleisten, schreibt das Berufsbildungsgesetz vor, daß in jedem Bundesland einen **Landesausschuß für Berufsbildung** einzurichten ist.

Nach dem BBiG muß auch jede **zuständige Stelle** einen **Berufsbildungsausschuß** errichten.

Die Berufsbildungsausschüsse bei den zuständigen Stellen haben **Beschlußfunktion** im Rahmen der Aufgaben des Berufsbildungsgesetzes.

Im Gegensatz zu den Landesausschüssen kommen dem Berufsbildungsausschuß der zuständigen Stelle nicht nur Beratungs-, sondern auch **Beschlußfunktionen** zu.



*Abb. 4.4: Zusammensetzung des Berufsbildungsausschusses der zuständigen Stelle*

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG, §§ 6 - 18) beratende, mitwirkende und unmittelbare Aufgaben. Zu diesen Aufgaben gehören u.a.: Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen, die nach dem BBiG oder der Handwerksordnung zu erlassen sind, Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes, die Beratung der Bundesregierung in Fragen der beruflichen Bildung und die Prüfung der berufsbildenden Fernlehrgänge.

Das BBiG schreibt vor, daß die zuständigen Stellen, **Zwischen- und Abschlußprüfungen** durchzuführen haben. Dazu sollen sie im Rahmen ihrer Befugnis alles regeln, was mit dem Ablauf der Prüfungen zusammenhängt.

Zur Regelung des gesamten **Ablaufs einer Prüfung**, also der Vorbereitung, der Durchführung und der Nachbereitung, erläßt die zuständige Stelle eine **Prüfungsordnung**.

Während der Berufsausbildung muß mindestens eine **Zwischenprüfung** stattfinden. Der Zweck der Zwischenprüfung ist die Ermittlung des Ausbildungsstandes.

Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist eine **Voraussetzung der Zulassung zur Abschlußprüfung**.

In anerkannten Ausbildungsberufen sind **Abschlußprüfungen** durchzuführen. Hier soll festgestellt werden, ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse während der Ausbildung erworben hat. Die Abschlußprüfung kann zweimal wiederholt werden.

Die zuständige Stelle richtet für das Abnehmen der Zwischen- und Abschlußprüfungen **Prüfungsausschüsse** ein.

Die Ausschüsse setzen sich aus einer gleich großen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie mindestens einem Lehrer einer berufsbildenden Schule zusammen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Das Grundgesetz garantiert die persönliche Freiheit, aber auch die Entfaltung der Persönlichkeit in einem Beruf, also die freie Berufswahl. Das Berufsbildungsgesetz regelt grundsätzlich die Berufsausbildung im Dualen System. Sein Geltungsbereich umfaßt die außerschulische Berufsausbildung. Für die Berufsbildung in Schulen sind die Gesetze der einzelnen Bundesländer zuständig. Die zuständige Stelle überwacht und regelt die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, wie die Berufsausbildung zu ordnen ist. Besonders wichtig für die Standardisierung sind die Ausbildungsordnungen der einzelnen Berufe. Die Berufsbildungsausschüsse bei den Ländern und bei den zuständigen Stellen sind für grundsätzliche Fragen der Berufsbildung zuständig. Außerdem existiert bei den zuständigen Stellen eine Reihe von Prüfungsausschüssen zur Abwicklung der Prüfungen im Dualen System.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt die Ausbildungsordnungen, bereitet jedes Jahr den Berufsbildungsbericht vor und führt die Berufsbildungsstatistik durch. Es berät die Bundesregierung außerdem in Fragen der beruflichen Bildung.

## WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 4.1 Welches ist die oberste Rechtsquelle im Bundesgebiet?
- 4.2 Welche Gesetze in der beruflichen Bildung sind für das ganze Bundesgebiet maßgebend?
- 4.3 Was wird nach dem Berufsbildungsgesetz unter dem Begriff Berufsbildung verstanden?
- 4.4 Was ist ein Berufsbildungsausschuß?
- 4.5 Welche Aufgaben hat das Bundesinstitut für Berufsbildung?
- 4.6 Darf eine nicht bestandene Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wiederholt werden?

## Lektion 5

## 5 Berufsausbildungsverhältnis und Berufsausbildungsvertrag

*Sie werden nach dieser fünften Lektion in der Lage sein,*

- *die grundlegenden Vorschriften des BBiG, die bei der Begründung eines Berufsausbildungsvertrages von Bedeutung sind, zu nennen und zu erläutern,*
- *die wichtigsten Vorschriften des BBiG, die Beginn, Dauer und Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses regeln, zu beschreiben.*

### 5.1 VERTRAGSABSCHLUSS

Durch das BBiG wird dem Ausbildenden und dem Auszubildenden verpflichtend vorgeschrieben, einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen.

Da für den Vertragsabschluß keine Form vorgeschrieben ist, kann ein Ausbildungsvertrag mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Vorgegeben ist jedoch zum Schutze des Auszubildenden, daß die wesentlichen Punkte des Vertrages schriftlich festgehalten werden. Dies hat unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung zu geschehen. Genau wie bei Arbeitsverträgen, gelten auch bei Ausbildungsverträgen die privatrechtlichen Grundsätze des Vertragsrechtes aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Obwohl grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit gilt, unterliegt die Gestaltung von Berufsausbildungsverträgen vielen Einschränkungen zugunsten des Auszubildenden. Die beiden Vertragspartner des Berufsausbildungsvertrages sind der Ausbildende und der Auszubildende. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren, den Minderjährigen, ist die Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

Das Berufsbildungsgesetz schreibt exakt vor, welche Mindestbestandteile ein Berufsausbildungsvertrag enthalten muß.

Das BBiG schreibt vor, daß der Ausbildende unverzüglich und noch vor Beginn der Berufsausbildung den Inhalt des Vertrages schriftlich niederlegen muß. Der § 4 BBiG zählt die Bestandteile auf, die mindestens enthalten sein müssen.

### 5.2 NICHTIGE VEREINBARUNG

Grundsätzlich gilt, daß alle Vertragsvereinbarungen, die zuungunsten des Auszubildenden vom BBiG abweichen, ungültig sind. Das BBiG nennt ausdrücklich einzelne Vereinbarungen, die ausgeschlossen werden. So darf nicht das Recht des Auszubildenden eingeschränkt werden, sich nach der Beendigung der Berufsausbildung einen Arbeitsplatz seiner Wahl zu suchen.

### 5.3 BEGINN UND DAUER DER BERUFSAUSBILDUNG

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen und nach deren Ausbildungsordnung ausgebildet werden.

Es gibt individuelle Gründe und gesetzliche Verpflichtungen zur Verkürzung der normalen Ausbildungszeit von bis zu dreieinhalb Jahren für den einzelnen Auszubildenden. Das BBiG schreibt eine Soll-Ausbildungsdauer von nicht weniger als zwei Jahren vor.



Durch eine Rechtsverordnung kann bestimmt werden, daß der Besuch einer berufsbildenden Schule oder eine Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung teilweise oder ganz auf die Ausbildungszeit angerechnet werden muß.

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist **nur** auf Antrag des Auszubildenden möglich. Sie ist nur in Ausnahmefällen zulässig, z.B. durch aufgekommene Ausfallzeiten bei Unfällen oder Krankheiten, aber auch bei schwachen Leistungen des Auszubildenden. Die zuständige Stelle entscheidet dann über diesen Antrag.

Die Verlängerung der Ausbildungszeit kann nur durch den Auszubildenden vorgenommen werden.

Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

#### **5.4 DAUER DER REGELMÄSSIGEN TÄGLICHEN AUSBILDUNGSZEIT, PROBEZEIT**

Die Dauer der täglichen Ausbildungszeit (gleichzusetzen der Arbeitszeit) ist in Tarifverträgen geregelt. Sollte dort keine Regelung getroffen sein, so ergibt sich die maximal zulässige Arbeitszeit aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (vgl. S. 45). Unter der täglichen Ausbildungszeit wird die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Ausbildung ohne die Ruhepausen verstanden.

Im BBiG wird festgelegt, daß jedes Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnen muß. Die Zeitdauer muß mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen. Während der Probezeit wird beiden Vertragspartnern die Möglichkeit gegeben, ihre Entscheidung über den Abschluß des Ausbildungsvertrages zu überprüfen.

Während der Probezeit ist jederzeit die Lösung des Berufsausbildungsverhältnisses möglich.

#### **5.5 ZAHLUNG UND HÖHE DER ZU GEWÄHRENDEN VERGÜTUNG, URLAUB**

Das BBiG spricht von einer "angemessenen Vergütung", die der Auszubildende dem Auszubildenden zu gewähren hat. Auch hier, wie bei der regelmäßigen Arbeitszeit, ist höchstwahrscheinlich eine Regelung in den entsprechenden Tarifverträgen getroffen worden. Die Vorgaben des Tarifvertrages sind Mindestsätze für die Höhe der Vergütung.

Weiterhin wird vom BBiG vorgegeben, daß die Vergütung nach dem Lebensalter des Auszubildenden zu bemessen ist. Außerdem muß sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jedoch jährlich, ansteigen.

Die Mindesturlaubsdauer ist im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Günstigere tarifvertragliche Regelungen gehen vor.

Wenn die Urlaubsdauer nicht im Tarifvertrag geregelt ist, dann muß im Ausbildungsvertrag die Mindestdauer nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vorgesehen werden (vgl. S. 45).

## 5.6 BEENDIGUNG DES BERUFSAUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES

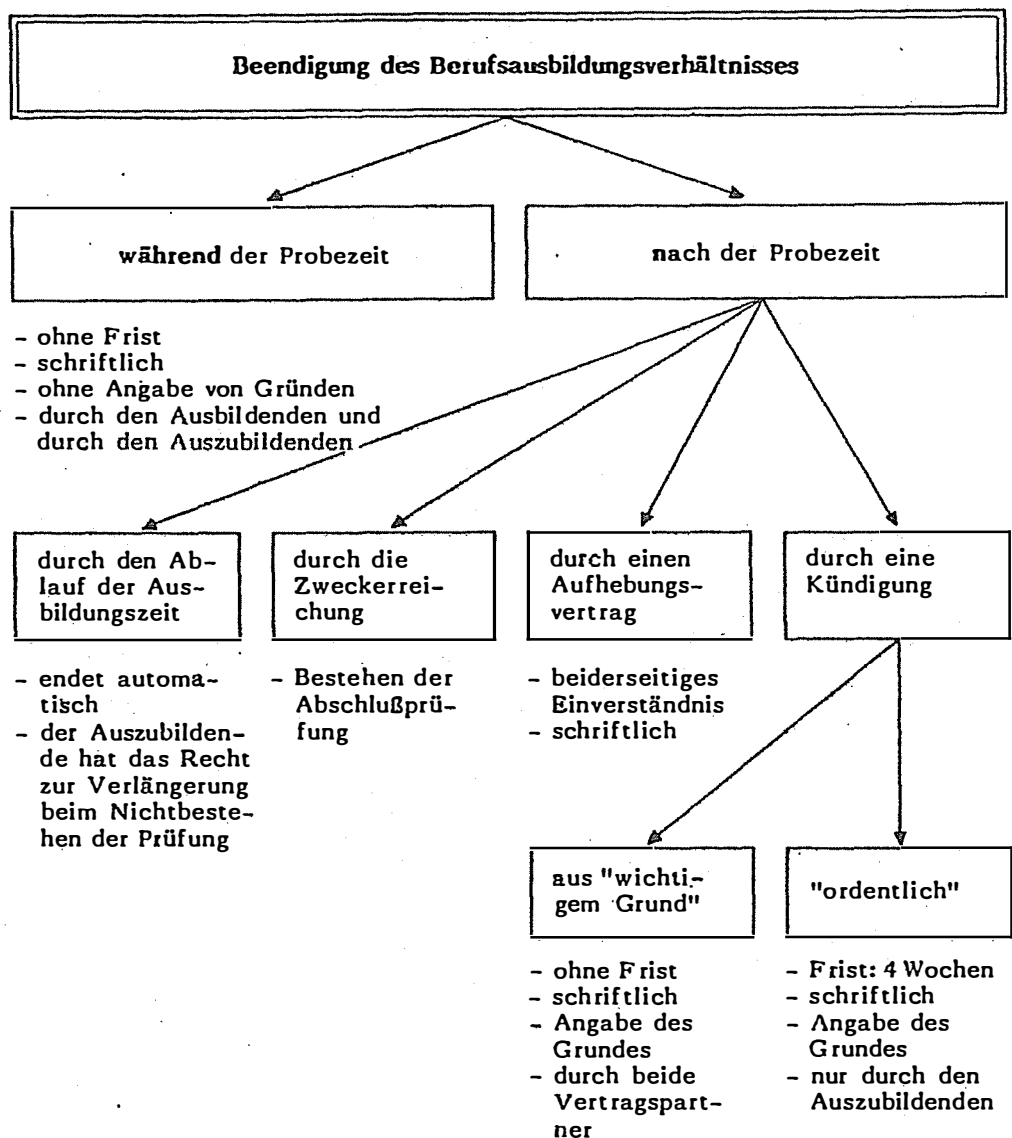


Abb. 5.1: Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit dem Tage, der im Berufsausbildungsvertrag genannt ist. Im Regelfall endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Die Dauer richtet sich nach der Ausbildungsordnung und den individuellen Verkürzungen oder Verlängerungen.

Sollte der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht bestehen, so kann er eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses verlangen.

Besteht der Auszubildende die Prüfung schon vor dem Ablauf der Ausbildungszeit, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlußprüfung.

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem erfolgreichen Bestehen der Abschlußprüfung.

Auch eine Beendigung durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich. Ein "wichtiger Grund" liegt vor, wenn Umstände eingetreten sind, die eine Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen. Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen nach dem Bekanntwerden des Grundes ausgesprochen werden.

Die Möglichkeit der **ordentlichen Kündigung** besteht nur durch den Auszubildenden. Das BBiG will ihm hiermit die Möglichkeit bieten, den Ausbildungsberuf zu wechseln oder die Berufsausbildung ganz aufzugeben.

Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen. Der Kündigungsgrund muß angegeben werden.

## 5.7 RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTNER IM RAHMEN DES BERUFSAUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES

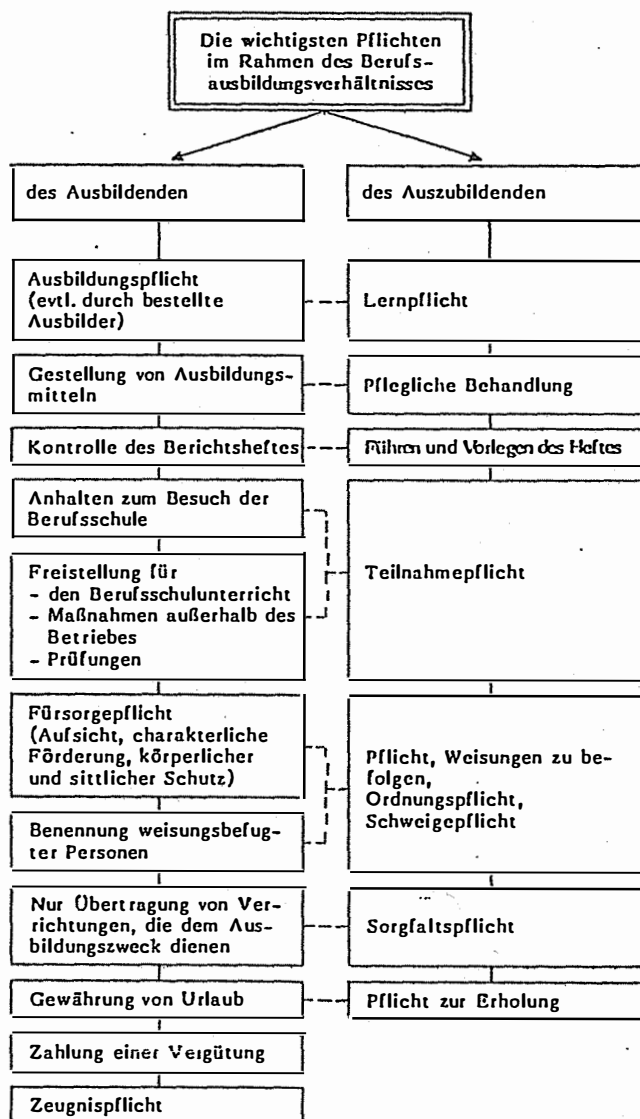


Abb. 5.2: Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden nach dem BBiG

Die Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden sind festgehalten im: Berufsbildungsgesetz, Bürgerlichen Gesetzbuch, Ausbildungsvertrag, Tarifverträgen, Jugendschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz.

Das BBiG zählt in den §§ 6 - 12 die Pflichten des Ausbildenden und die Pflichten des Auszubildenden im einzelnen auf.

Im Berufsbildungsgesetz sind die Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden festgelegt.

Der Ausbildende ist verpflichtet, dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis zu erteilen. Dieses Zeugnis ist nicht dem Prüfungszeugnis nach bestandener Abschlußprüfung zu verwechseln.

### ZUSAMMENFASSUNG

Der Berufsausbildungsvertrag regelt die Pflichten und Rechte des Ausbildenden und des Auszubildenden. Obwohl keine feste Form vorgeschrieben ist, werden nur schriftliche Verträge abgeschlossen. Der § 4 der Berufsbildungsgesetzes enthält eine Aufzählung über Bestandteile, die mindestens im Vertrag enthalten sein müssen. Während der Berufsausbildung, die mit einer Probezeit beginnt, erhält der Auszubildende eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe in den einschlägigen Tarifverträgen festgelegt ist. Gleiches gilt für die Urlaubsregelung. Das Berufsausbildungsverhältnis endet üblicherweise mit dem erfolgreichen Bestehen der Abschlußprüfung. Es gibt aber außerdem eine Reihe von Gründen für eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung. Nach Abschluß der Berufsausbildung erhält der Auszubildende ein Zeugnis.

### WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 5.1 Wo sind die wichtigsten Bestandteile des Berufsausbildungsvertrages niedergelegt?
- 5.2 Was ist eine wichtige nichtige Bestimmung?
- 5.3 Dürfen Jugendliche unter 18 Jahren auch in nicht anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
- 5.4 Darf die Ausbildungszeit verlängert werden? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
- 5.5 Was ist eine Probezeit?
- 5.6 Im Tarifvertrag sind 35 Urlaubstage für alle Mitarbeiter festgelegt. Gilt diese Regelung auch für die Auszubildenden?
- 5.7 Wo sind die Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden festgelegt?

## Lektion 6

## 6 Arbeit- und Sozialrecht, Jugendschutz

*Sie werden nach dieser sechsten Lektion in der Lage sein,*

- *die wichtigsten Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Betriebsrat und zur Jugendvertretung zu erläutern,*
- *die Begriffe Tarifvertrag, Sozialpartner zu erläutern,*
- *übersichtlich die Vorschriften zum Mutterschutz, zur Arbeitszeitordnung und zur Sozialversicherung zu nennen,*
- *zu beschreiben, welche Aufgaben die Berufsgenossenschaften haben,*
- *übersichtlich darzustellen, welche Maßnahmen durch das Arbeitsförderungsgesetz durchgeführt werden,*
- *die Aufgaben der Gesetze zum Schutze der Jugend und zum Jugendarbeitsschutz kurz zu erläutern.*

### 6.1 BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (BETRVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15.1.1972 regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft.

Es gibt den Mitarbeitern im Betrieb die Gelegenheit, sich an den Entscheidungen, die sie persönlich betreffen, zu beteiligen. Die im einzelnen im BetrVG geregelten Rechte und Pflichten werden durch Organe der Belegschaft wahrgenommen. Diese Organe sind beispielsweise der Betriebsrat, die Betriebsversammlung, die Jugendvertretung und der Wirtschaftsausschuß.

Die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber werden nach dem BetrVG vorwiegend vom **Betriebsrat** wahrgenommen.

Der **Betriebsrat** setzt sich aus gewählten Vertretern eines Betriebes zusammen. Er wird jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren gewählt.

Nach dem BetrVG hat der Betriebsrat Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in allgemeinen, in sozialen und in personellen Angelegenheiten.

In einem speziellen Unterabschnitt "Berufsbildung" regelt das BetrVG die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber in diesem Bereich. Danach werden sie gemeinsam verpflichtet, zusammen mit den zuständigen Stellen, die betriebliche Berufsbildung zu fördern. Weiterhin sollen sie den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ermöglichen.

Nach dem BetrVG sind die Auszubildenden eines Betriebes Arbeitnehmer. Folglich werden auch ihre Interessen vom Betriebsrat vertreten. Trotzdem ist für die Auszubildenden, die im Regelfall noch Jugendliche sind, eine weitere Institution, die **Jugendvertretung**, von besonderer Bedeutung.

Sie wird nach dem BetrVG in den Betrieben gewählt, die mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beschäftigen.

Wahlberechtigt sind

- alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Wählbar sind

- Arbeitnehmer, die noch nicht vierundzwanzig Jahre alt sind **und**
- nicht dem Betriebsrat angehören

**Jugendvertretung**

(Amtszeit zwei Jahre)

- wird gewählt in den Betrieben, die in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigen, die unter achtzehn Jahre alt sind.

*Abb. 6.1: Jugendvertretung*

Die Jugendvertretung ist **kein** Bestandteil des Betriebsrates. Sie tritt selbständig und ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Betriebsratsitzung zusammen. Genauso wie der Betriebsratsvorsitzende zur Information an den Sitzungen der Jugendvertretung teilnehmen kann, darf umgekehrt die Jugendvertretung ebenfalls zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter ohne Stimmrecht entsenden.

Wenn jedoch Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Arbeitnehmer betreffen - beispielsweise Ausbildungsregelungen - so nimmt die gesamte Jugendvertretung mit vollem Stimmrecht an dieser Betriebsratssitzung teil.

Bei Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Angelegenheiten jugendlicher Arbeitnehmer ist die Jugendvertretung zu beteiligen.

Außerdem hat die Jugendvertretung das Recht, Beschlüsse des Betriebsrates, die nach ihrer Meinung wichtige Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer beeinträchtigen, auf ihren Antrag hin, für eine Woche auszusetzen. Während dieser Frist soll eine Kompromißlösung gefunden werden. Der wichtigste Gesprächspartner für die Jugendvertretung ist der Betriebsrat und nicht der Arbeitgeber oder der Auszubildende. Der Betriebsrat vertritt die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Mitglieder des Betriebsrates und der Jugendvertretung unterliegen während und nach ihrer Amtszeit einem besonderen **Kündigungsschutz**.

## 6.2 TARIFVERTRAGSRECHT

Der Artikel 9 des Grundgesetzes gibt den Sozialpartnern das Recht, ihre arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Fragen ohne Eingriff des Staates durch Tarifverträge selbständig zu regeln. **Sozialpartner** sind die Gewerkschaften, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände.

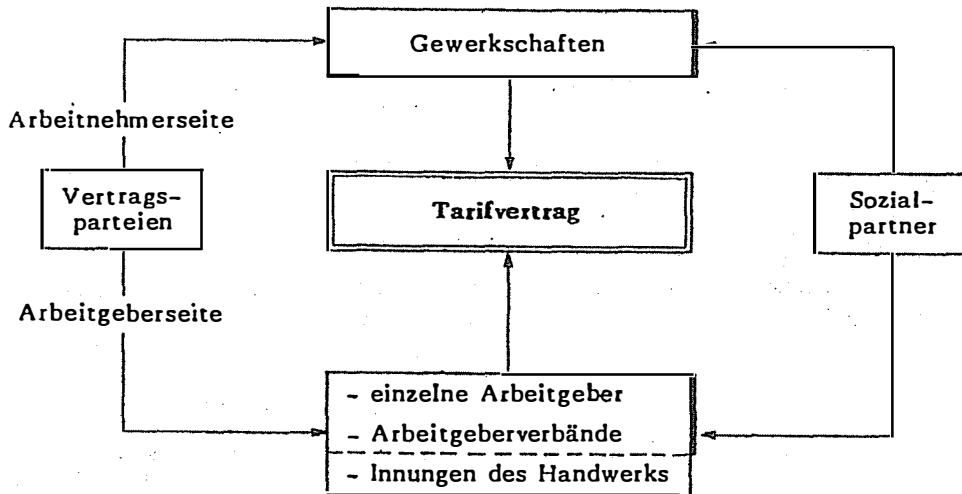


Abb. 6.2: Tarifvertrag

Die **Tarifautonomie** ist das Recht der Tarifvertragsparteien, ohne Beschränkung von außen die Arbeitsbedingungen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung zu regeln.

Der Tarifvertrag regelt die Recht und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. In **Lohn-/Gehaltstarifverträgen**, die eine relativ geringe Laufzeit (Geltungsdauer) besitzen, werden Vereinbarungen getroffen, die sich mit der Regelung von Löhnen und Gehältern befassen.

**Lohn- und Gehaltstarifverträge** regeln die Höhe von Löhnen und Gehältern. **Manteltarifverträge** regeln grundsätzliche Arbeitsbedingungen.

**Manteltarifverträge** hingegen beschäftigen sich mit Regelungen über die sonstigen Arbeitsbedingungen, wie Lohngruppeneinteilung, Akkordsystem, Zulagen, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen, Lohnabrechnung, Lohnfortzahlung und Verbote der Beschäftigung bestimmter Personen mit gewissen Arbeiten.

## 6.3 MUTTERSCHUTZGESETZ, ARBEITSZEITORDNUNG UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

Nach dem Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (**Mutterschutzgesetz, MuSchG**) von 1968 genießt die berufstätige Mutter vor und nach der Entbindung einen besonderen Schutz.

Die gesetzliche Grundlage zur Regelung der Arbeitszeit ist die **Arbeitszeitordnung (AZO)** vom 30.4.1938. Die AZO gilt für Arbeitnehmer mit einem Lebensalter von über 18 Jahren, die in Betrieben und Verwaltungen beschäftigt sind. Werden Kinder oder Jugendliche beschäftigt, gelten für diese allerdings die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

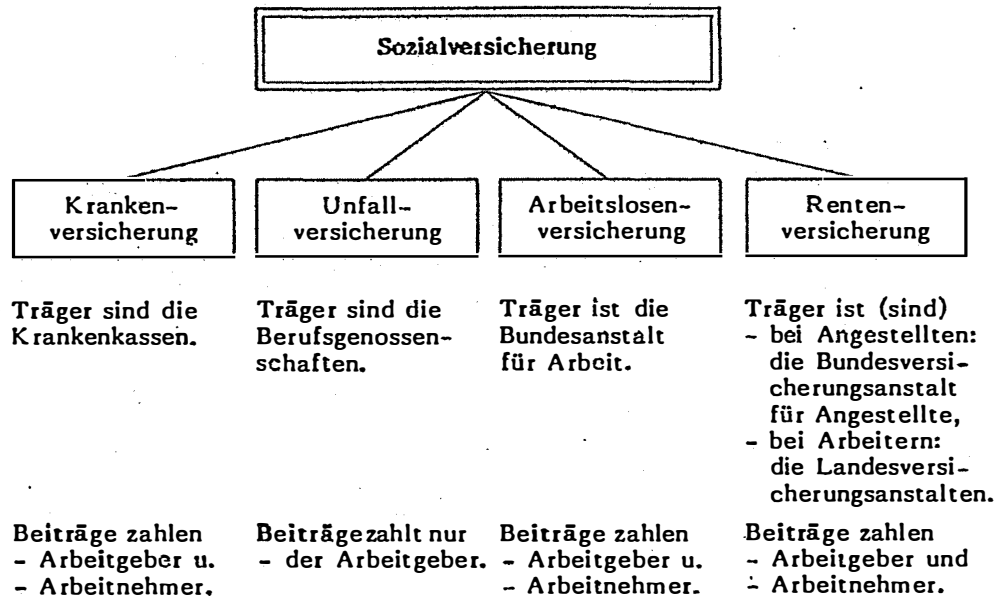


Abb. 6.3: Gliederung der Sozialversicherung

Die Sozialversicherungen (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) dienen ausschließlich dem Zweck, den Arbeitnehmer, der im Regelfalle sozial abhängig und nicht vermögend ist, und seine Familie vor wirtschaftlichen Notlagen durch Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Tod zu schützen.

Der überwiegende Teil aller Arbeitnehmer unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

## 6.4 UNFALL- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Der Gesetzgeber hat die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz schon immer als sehr bedeutend angesehen. Diese Absicht schlägt sich in vielen Gesetzen nieder. Die **Berufsgenossenschaften** sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erlassen die Berufsgenossenschaften **Unfallverhütungsvorschriften**. Diese Vorschriften sind dann für alle Mitglieder und Versicherten bindend. Sie müssen von allen Arbeitgebern wie von Arbeitnehmern befolgt werden.

## 6.5 ARBEITS- UND AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

Das **Arbeitsförderungsgesetz (AFG)** vom 25.6.1969 bildet die Rechtsgrundlage für die Arbeit der Bundesanstalt für Arbeit. Wesentliche Aufgabe der Arbeitsverwaltung (Arbeitsämter) sind die Berufsberatung, die Arbeitsvermittlung, die Förderung der beruflichen Bildung, die Arbeits- und Berufsförderung Behinderteter, die Gewährung von Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die Gewährung von Arbeitslosengeld, das Betreiben von Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Aufklären der Öffentlichkeit über die Dienste und



Leistungen nach dem AFG und die Gewährung von Arbeitslosenhilfe im Auftrage des Bundes.

Im Rahmen des AFG fördert die Bundesanstalt für Arbeit die berufliche Ausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

Sie arbeitet dabei mit den Trägern der beruflichen Bildung zusammen.

Die Förderung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen erstreckt sich auf Maßnahmen mit ganztägigem Unterricht (Vollzeitunterricht), mit berufsbe-  
gleitendem Unterricht (Teilzeitunterricht) und Fernunterricht.

## 6.6 SCHUTZ DER JUGEND

Die Jugendlichen sind außerhalb von Elternhaus und Schule vielfachen gesundheitlichen und sittlichen Gefahren ausgesetzt. Um sie auch in diesen Bereich zu schützen, hat der Staat eine Reihe von Gesetzen erlassen.

Das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz, JArsSchG) regelt die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unabhängig davon, ob sie in einem Beschäftigungs- oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Es soll die Jugendlichen in der Arbeitswelt vor Schäden an der Gesundheit und der körperlichen Entwicklung schützen.

Das Gesetz zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit (Jugendschutzgesetz, JSchG) 1985 soll Kinder und Jugendliche in der Freizeit, außerhalb des Schutzes der Familie, vor gesundheitlichen und sittlichen Gefahren schützen. In dieser Eigenschaft ergänzt es das Jugendarbeitsschutzgesetz.

## ZUSAMMENFASSUNG

Obwohl das Berufsbildungsgesetz das entscheidende Gesetz für die Regelung der betrieblichen Berufsausbildung ist, gibt es eine Reihe von weiteren arbeits-, sozial- und jugendschutzrechtlichen Vorschriften, die zu beachten sind. Dabei ist von großer Bedeutung das Betriebsverfassungsgesetz. Sowohl der Betriebsrat als auch die Jugendvertretung haben wesentliche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung.

Auch die zwischen den Sozialpartnern, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern, abgeschlossenen Tarifverträge wirken auf die Berufsausbildung ein. Weitere wichtige Vorschriften sind das Mutterschutzgesetz, die Arbeitszeitordnung und die Bestimmungen zu den Sozialversicherungen. Auch der Unfall- und Gesundheitsschutz muß beachtet werden.

Das Arbeitsförderungsgesetz, das von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt wird, wirkt durch finanzielle Zuschüsse auf die berufliche Ausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung ein. Diese Förderung hat in der Zwischenzeit einen großen Stellenwert als Unterstützung einzelner Personen im Bildungswesen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, unabhängig davon, ob sie in einem Beschäftigungs- oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

**WIEDERHOLUNGSAUFGABEN**

- 6.1 Welche Aufgaben hat das Betriebsverfassungsgesetz?
- 6.2 Was ist eine Jugendvertretung?
- 6.3 Wer ist wahlberechtigt und wählbar für die Jugendvertretung?
- 6.4 Wer ist der wichtigste Gesprächspartner für die Jugendvertretung?
- 6.5 Welche Interessen vertritt die Jugendvertretung?
- 6.6 Was ist Tarifautonomie?
- 6.7 Nennen Sie weitere wichtige Bestimmungen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung.
- 6.8 Was ist eine Berufsgenossenschaft?
- 6.9 Welche Aufgaben hat das Arbeitsförderungsgesetz?
- 6.10 Nennen Sie den Unterschied zwischen dem gesetzlichen Schutz der arbeitenden Jugend und dem Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit.

## A. Lösungen zu den Wiederholungsaufgaben

- 1.1 **Ausbildender:** Er stellt entsprechend qualifizierte Personen zur Berufsausbildung mit den Auszubildenden ab. Er sorgt dafür, daß den Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind. Er ist dafür verantwortlich, daß die Berufsausbildung planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert in der vorgesehenen Ausbildungszeit durchgeführt wird.
- Ausbilder:** Wenn der Auszubildende nicht selbst ausbildet, beauftragt er Ausbilder mit der Berufsausbildung. Diese Ausbilder müssen die persönliche und fachliche Eignung nach dem BBiG besitzen.
- Auszubildender:** Der Auszubildende erwirbt Fertigkeiten und Kenntnisse, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.
- 1.2 Mitarbeiter in einem Betrieb, die neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit Ausbildungsaufgaben übernehmen, werden als Ausbildungsbeauftragte bezeichnet.
- 1.3 Im § 25 BBiG ist exakt festgelegt, daß die Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgen muß. Die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sind in der Ausbildungsordnung festgehalten.
- 1.4 WAS (Ausbildungsziel), WIE (Ausbildungsmethode, WO (Lernort), WOMIT (Unterweisungsmittel), WANN (Zeitpunkt, Umfang).
- 1.5 Ein Lernort ist ein Platz, in dem Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden.
- 1.6 Die Bedingungsfelder sind: Ausbildungsordnungen, Lernorte, Betriebsstruktur, Ausbildungspläne, Rahmenlehrpläne.
- 2.1 Die Gesetzgebungskompetenz für das Bildungswesen auf allen Ebenen liegt bei den einzelnen Bundesländern. Eingeschlossen in diese Befugnisse ist das berufliche Schulwesen.

Demgegenüber liegt die Gesetzgebungskompetenz für die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung beim Bund.

- 2.2 Die Schultypen werden Stufen zugeordnet:

Stufe	Lebens- bzw. Schul-	Schultyp
Elementarbereich	3.-6. Lebensjahr	Kindergarten, Kinderkrippe, Vorschule
Primarbereich	1.-4. bzw. 6. Schuljahr	Grundschule, Primarschule, Orientierungsstufe, Förderstufe
Sekundarbereich I	1.-4. bzw. 6. bis 9. bzw. 10. Schuljahr	Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule
Sekundarbereich II	ab 10. bzw. 11. Schuljahr	<b>Allgemeinebildende Schulen:</b> Gymnasium, Kolleg <b>Berufsbildende Schulen:</b> Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberschule, Berufsschule, (Fach-)Schulen des Gesundheitswesens

### 2.3 Berufliche Schulen werden in zwei Typen unterschieden:

Typ 1 vermittelt vorrangig vorberufliche und berufliche Qualifikationen. Dazu gehören: Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule und die Berufsschule als schulischer Teil des Dualen Systems. Neben diesen Schulen gibt es Fachschulen, die auf die berufliche Erstausbildung im Dualen System aufbauen und eine weiterführende Qualifikation (Meister, Techniker) vermitteln.

Der zweite Typ der Schulen im beruflichen Schulwesen vermittelt vorrangig eine Berechtigung (mittlerer Bildungsabschluß, Fachhochschulreife, Hochschulreife) für den Eintritt in eine weiterführende Schule oder Hochschule.

### 2.4 Die Zusammenfassung von verwandten Berufen wird Berufsfeld genannt. Berufsfelder sind beispielsweise: Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik, Elektrotechnik.

### 2.5 Die Hochschulen haben grundsätzlich zwei Zulassungsvoraussetzungen. Die Fachhochschulen verlangen die Fachhochschulreife. Für die wissenschaftlichen Hochschulen wird als Zulassungsvoraussetzung die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife verlangt.

### 3.1 Die meisten Jugendlichen beginnen nach dem Abschluß der Sekundarschule mit einer Ausbildung im Dualen System. In den 80er Jahren wurden jedes Jahr etwa 700.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. 66,5 % der 16- bis 19-jährigen Bevölkerung befand sich 1986 in einer Berufsausbildung. Die Anzahl der Auszubildenden beträgt momentan (1988) 1,8 Millionen.

### 3.2 Grundsätzlich werden zwei Lernorte unterschieden: der Betrieb und die Berufsschule. Dabei konzentriert sich die Berufsschule auf die Berufstheorie und die Vermittlung von Kenntnissen in allgemeinbildenden Fächern. Der Betrieb vermittelt die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in den Ausbildungsordnungen der einzelnen Berufe fixiert sind.

Innerhalb der betrieblichen Ausbildung gibt es neben dem Lernort Arbeitsplatz den Lernort betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstatt. Die Vor- und Nachteile einer produktionsorientierten Ausbildung, also einer Ausbildung am Lern- und Arbeitsplatz, können Sie auf Seite 23 nachlesen.

### 3.3 Die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung wird grundsätzlich von den Betrieben getragen. Die schulischen Ausbildungskosten übernimmt die öffentliche Hand (Länder, Kreise, Gemeinden). Durch viele Unterstützungsprogramme (Subventionen und besondere Förderprogramme) bedingt wird etwa ein Drittel der Kosten der beruflichen Bildung direkt von staatlichen Institutionen aufgebracht.

### 3.4 Die Zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) führt die Prüfungen (Zwischen- und Abschlußprüfung) in den anerkannten Ausbildungsberufen durch.

### 3.5 Die Zuständige Stelle als Selbstverwaltungsorgan eines Wirtschaftsbereiches (Industrie, Handwerk) ist für die Verwaltung und Aufsicht der betrieblichen Berufsausbildung zuständig.

### 3.6 Grundsätzlich lassen sich drei Typen von Lehrenden unterscheiden:

- Ausbilder im Betrieb und überbetrieblichen Einrichtungen
- Fachtheorielehrer in beruflichen Schulen
- Fachpraxislehrer in beruflichen Schulen.

- 3.7 Neue Technologien und der immer schneller fortschreitende Strukturwandel in der Wirtschaft fordern neue berufliche Qualifikationen. Diese Anpassung der bestehenden beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten kann nur durch die Weiterbildung erfolgen. Das Berufsbildungsgesetz enthält entsprechende Regelungen.
- 4.1 Die oberste Rechtsquelle ist das Grundgesetz. Alle anderen Gesetze, Rechtsquellen oder rechtlich erhebliche Handlungen bauen auf dem Grundgesetz auf. Die Grundrechte (Art. 1 bis 19) sind unmittelbar geltendes Recht.
- 4.2 Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 1.9.1969 und das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) sind die gesetzlichen Grundlagen für die außerschulische Berufsbildung.
- 4.3 Was wird unter dem Begriff "Berufsbildung" verstanden?
- Der § 1 des BBiG gibt die Antwort: Berufsbildung ist der Oberbegriff für "die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung".
1. Die **Berufsausbildung** soll in einem geordneten Ausbildungsgang eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln.  
  
Ferner hat sie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.
  2. Die **berufliche Fortbildung** soll die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern oder an die technische Entwicklung anpassen. Außerdem soll mit ihrer Hilfe ein beruflicher Aufstieg möglich sein.
  3. Die **berufliche Umschulung** soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.
- 4.4 Der Berufsbildungsausschuß bei der Zuständigen Stelle ist von der zuständigen Stelle in allen wichtigen Angelegenheiten der Berufsbildung zu unterrichten und zu hören. Er beschließt die von der zuständigen Stelle im Rahmen des BBiG zu erlassenden Rechtsvorschriften.
- 4.5 Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz beratende, mitwirkende und unmittelbare Aufgaben wie z.B.: Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften, Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes, Beratung der Bundesregierung in Fragen der beruflichen Bildung und Prüfung der berufsbildenden Fernlehrgänge.
- 4.6 Die Abschlußprüfung kann zweimal wiederholt werden.
- 5.1 Der § 4 des Berufsbildungsgesetzes enthält eine Aufzählung von Bestandteilen, die mindestens im Vertrag enthalten sein müssen.
- 5.2 Sollten Ausbildender und Auszubildender im Berufsausbildungsvertrag vereinbart haben, daß sich der Auszubildende nach Beendigung der Berufsausbildung verpflichtet, im Betrieb des Ausbildenden zu verbleiben, so ist das eine wichtige nichtige Vereinbarung (vgl. Sie dazu § 5 des Berufsbildungsgesetzes).
- 5.3 Nach § 28 des Berufsbildungsgesetzes dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

- 5.4 Die Verlängerung der Ausbildungszeit ist nur auf Antrag des Auszubildenden möglich. Sie ist nur in Ausnahmefällen zulässig, z.B. durch aufgekommene Ausfallzeiten bei Unfällen oder Krankheiten, aber auch bei schwachen Leistungen des Auszubildenden. Die zuständige Stelle entscheidet dann über diesen Antrag.
- 5.5 Während der Probezeit wird beiden Vertragspartnern die Möglichkeit gegeben, die Entscheidung über den Abschluß des Ausbildungsvertrages zu überprüfen und die Eignung für die Ausbildung in dem gewählten Ausbildungsberuf festzustellen.
- 5.6 Der Mindesturlaub ist im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Günstigere tarifliche vertragliche Regelungen gehen aber vor.
- 5.7 Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Auszubildenden sind in den §§ 6 bis 12 des Berufsbildungsgesetzes festgelegt.
- 6.1 Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15.1.1972 regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft. Die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber werden nach dem BetrVG vorwiegend vom Betriebsrat wahrgenommen. Der Betriebsrat hat Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in allgemeinen, sozialen und personellen Angelegenheiten.
- 6.2 Die Jugendvertretung wird in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewählt. Sie vertritt die Interessen der Jugendlichen gegenüber dem Betriebsrat.
- 6.3 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Wählbar sind Arbeitnehmer, die noch nicht 24 Jahre alt sind und nicht dem Betriebsrat angehören.
- 6.4 Der wichtigste Ansprechpartner für die Jugendvertretung ist der Betriebsrat.
- 6.5 Die Jugendvertretung vertritt die Interessen der Jugendlichen gegenüber dem Betriebsrat. Bei Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Angelegenheiten jugendlicher Arbeitnehmer ist die Jugendvertretung zu beteiligen.
- 6.6 Tarifautonomie ist das Recht der Tarifvertragsparteien ohne Beschränkung von außen die Arbeitsbedingungen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung zu regeln.
- 6.7 Wichtige Bestimmungen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung sind: Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Sozialversicherungsgesetze zu den Bereichen Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung.
- 6.8 Die Berufsgenossenschaften sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erlassen die Berufsgenossenschaften Unfallverhütungsvorschriften.
- 6.9 Das Arbeitsförderungsgesetz bildet die Rechtsgrundlage für die Arbeit der Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsverwaltung). Wesentliche Aufgaben der Arbeitsverwaltung sind: Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, Förderung der beruflichen Bildung, Arbeits- und Berufsförderung Behinderteter, Gewährung von Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Gewährung von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe, Betreiben von Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Öffentlichkeitsarbeit.

- 6.10 Das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend regelt die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unabhängig von einem Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnis. Das Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit soll Kindern und Jugendlichen in der Freizeit außerhalb des Schutzes der Familie von gesundheitlichen und sittlichen Gefahren schützen. In dieser Eigenschaft ergänzt es das Jugendarbeitsschutzgesetz.

**B. Literaturverzeichnis**

- Bähr, Wilhelm: Handbuch zur Ausbilder-Eignungsprüfung und Ausbildungspraxis, Band 1 - 10, Band 7, Bonn 1983 und Deutscher Sparkassenverlag Stuttgart o.I. Bezugsquelle: FA-Institut, Pastor-Schäfer-Weg 7, 5353 Mechernich 3, Tel. 02443/5788
- Münch, Joachim: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Berlin 1982. Bezugsquelle: Verlag Bundesanzeiger, Breite Straße, Postfach 108006, 5000 Köln 1, Tel. 0221/2029-0
- Golas, Heinz G.: Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder; Band 1: Grundfragen der Berufsbildung, Planung und Durchführung der Ausbildung. Girardet Verlag, Essen 1979.



**C. Abkürzungen**

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BerBiFG	Berufsbildungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFS	Berufsfachschule
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JjchG	Jugendschutzgesetz
GG	Grundgesetz
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder

## D. Sachwortverzeichnis

### A

Abitur 15  
 Abschlußprüfung 38  
 Allgemeinbildende Schulen 13  
 Arbeitsförderungsgesetz 44  
 Arbeitsplatz 23  
 Arbeitszeitordnung 44  
 Auszubildende 3  
 Auszubildender 3  
 Ausbilder 3, 5, 26  
 Ausbildereignungsprüfung 5  
 Ausbildereignungsverordnung 5, 27  
 Ausbildungsbeauftragte 5  
 Ausbildungsberufe 24  
 Ausbildungsdauer 36  
 Ausbildungsleiter 4  
 Ausbildungsordnung 6, 33  
 Ausbildungsverbund 24  
 Ausbildungsverträge 21  
 Ausbildungszeit 37  
 Auszubildende 21, 33

### B

Berufliche Schulen 13  
 Berufsaufbauschule 18  
 Berufsausbildungsverhältnis 38  
 Berufsausbildungsvertrag 36  
 Berufsbildungsausschuß 34  
 Berufsbildungsförderungsgesetz 7  
 Berufsbildungsgesetz 7, 11, 32  
 Berufsfachschulen (BFS) 17  
 Berufsfelder 16  
 Berufsgenossenschaften 44  
 Berufsgrundbildungsjahr 8  
 Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) 16  
 Berufsschule 15, 22  
 Berufsschulpflicht 7, 13  
 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) 15  
 Betrieb 23  
 Betriebsrat 41  
 Betriebsverfassungsgesetz 8, 41  
 Bundesanstalt für Arbeit 26, 44  
 Bundesinstitut für Berufsbildung 26, 34

### D

Duales System 14, 15, 22, 25

### E

Erwachsenenausbildung: Weiterbildung, Umschulung, Rehabilitation 27

### F

Fachoberschule 18  
 Fachschulen 18  
 Finanzierung der beruflichen Bildung 24

### G

Gesamtschule 13, 14  
 Gesetze 31  
 Gesetzgebungskompetenz 11  
 Grundgesetz 11, 31  
 Grundschule 13  
 Gymnasium 13, 14

### H

Hauptschule 13, 14  
 Hochschulwesen 18

### I

Industrie- und Handelskammer 11

### J

Jugendarbeitsschutzgesetz 7, 37, 45  
 Jugendschutzgesetz 45  
 Jugendvertretung 41

### K

Kindergarten 13  
 KMK 11  
 Kündigung 39  
 Kündigungsschutz 42

### L

Lehrer 26  
 Lehrpläne 7  
 Lernorte 6, 22  
 Lohn-/Gehaltstarifverträgen 43

### M

Manteltarifverträge 43  
 Meisterlehre 3  
 Methode 8  
 Mutterschutzgesetz 43

### P

Probezeit 37  
 produktionsorientierte Ausbildung 23  
 Prüfung 35  
 Prüfungswesen 25

### R

Realschule 13, 14  
 Rechtliche Bestimmungen 7  
 Rechtssystem 30

**S**

Satzungen 32  
Schulpflicht 13  
Schultypen 13  
Sekundarschulen 13  
Sozialversicherungen 44

**T**

Tarifautonomie 43  
Tarifverträge 43  
Teilzeitschulpflicht 13

**U**

Unfallverhütungsvorschriften 44  
Unterweisung 9  
überbetriebliche Ausbildungsstätte 23

**V**

Vergütung 37  
Vollzeitschulpflicht 13

**W**

Weiterbildung 19

**Z**

Zuständige Stelle 11, 25

Korrekturaufgaben zu BAP 1A

Die Aufgabenstellungen sind unbedingt mit den Lösungen einzusenden!

Name:	Vorname:
Postleitzahl und Ort:	Straße:
Teilnehmer-Nr.:	Anzahl der Lösungsblätter:
Name des Lehrgangs:	

Korrektur-Abteilung
Datum:
Note:
Unterschrift:

- 1. Erläutern Sie, warum die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer unterschiedlich sind!
- 2. Können die Ausbildungsbetriebe nach ihren eigenen Vorstellungen ausbilden? Erläutern Sie Ihre Antwort!
- 3. Was wird unter dem Begriff Duales System verstanden?
- 4. Ein Hauptschulabsolvent möchte ein Fachhochschulstudium zum Ingenieur aufnehmen. Welche zusätzlichen schulischen und beruflichen Qualifikationen muß er erwerben, um dieses Ziel zu erreichen? Beschreiben Sie verschiedene mögliche Wege!
- 5. Warum ist ständige berufliche Weiterbildung erforderlich?
- 6. Was ist ein dreigliedriges/vertikal aufgeteiltes Bildungswesen? Was sind Gesamtschulen?
- 7. Das Berufsbildungsgesetz enthält Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Auszubildenden. Dabei sind die Pflichten des einen die Rechte des anderen.

Prüfen Sie bitte, ob in den folgenden Fällen Pflichtverletzungen vorliegen, und geben Sie daneben an, was daran nicht richtig ist.

a) Im Betrieb des Auszubildenden fällt der Bote für einige Monate aus. Der Auszubildende betraut während dieser Zeit jeweils einen Auszubildenden mit den Botengängen.

b) Die Auszubildenden sind mit dem Ausbildungsstil ihres Ausbilders unzufrieden. Sie drücken ihren Unmut durch Passivität aus.

c) Der Auszubildende stellt seine Maschinen und Geräte auf den jeweiligen Messen (z.B. Hannover-Messe) aus. Aus Kostengründen nimmt er einige Auszubildende mit und beurlaubt sie während dieser Zeit vom Berufsschulunterricht.

- d) Ein Ausbildender (Beruf Kaufmann) bildet in den beiden Fachrichtungen Elektrotechnik und Maschinenbau aus. Der Ausbildende beauftragt für die beiden Fachrichtungen je einen Ausbilder mit Ausbildung.

Die Ausbildungsordnung beider Fachrichtungen beinhalten die Löt- und Schweißausbildung. Dieser Ausbildungsabschnitt kann von einzelnen Betrieben aus Kostengründen nicht wahrgenommen werden. Deshalb werden von der Kammer außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen eingerichtet. Dem Ausbildenden erscheinen diese Ausbildungsmaßnahmen für die Fachrichtung Elektrotechnik wenig sinnvoll. Er entsendet deshalb lediglich die Auszubildenden der Fachrichtung Maschinenbau.

---

---

---

- e) Die Auszubildenden der Fachrichtung Maschinenbau weigern sich, an diesen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Sie wissen, daß die Maßnahmen im Berufsausbildungsvertrag vorgesehen sind; ihnen ist jedoch der Weg zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte zu umständlich und zu weit.
- 
- 
- 

- f) Der Ausbildende hat die Auszubildenden zur Zwischenprüfung angemeldet. Die Auszubildenden nehmen an der Prüfung nicht teil, weil ihnen für den theoretischen Teil keine Zeit zur Vorbereitung gewährt wird.
- 
- 
- 

- g) Der Ausbildende stellt den Auszubildenden die weisungsberechtigten Personen vor. Neben den bestellten Ausbildern benennt der Ausbildende dabei Personen, die Teile der Ausbildung übernehmen, ohne selbst Ausbilder zu sein. Die Auszubildenden akzeptieren die fachbezogenen Weisungen dieser Personen nicht.
- 
- 
- 

- h) Die Auszubildenden sind der Meinung, der Ausbilder hat ihnen Taschenrechner als Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen.
- 
- 
- 

- i) Ein Auszubildender meldet sich ordnungsgemäß krank. Nach vier Wochen streicht der Ausbildende dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung.
- 
- 
-

k) Das Personal des Betriebes wechselt sich regelmäßig in den Frühstücksbesorgungen ab. Die Auszubildenden sind der Meinung, soetwas seien ausbildungsfremde Tätigkeiten und beteiligen sich nicht.

---

---

8. In welchen Fragen der betrieblichen Ausbildung muß der Arbeitgeber den Betriebsrat hinzuziehen?